Pengadilan Rakyat Indonesia
Upah dan Kondisi Kerja yang Layak Bagi Buruh Garmen Sebagai Hak Fundamental

Jakarta, Indonesia
21-24 Juni 2014

Pengadilan Rakyat Indonesia
Upah dan Kondisi Kerja yang Layak Bagi Buruh Garmen Sebagai Hak Fundamental

Jakarta, Indonesia
21-24 Juni 2014

Daftar Isi

PENGANTAR

Pada 21-25 Juni 2014 serikat-serikat buruh dan pemerhati perburuhan Indonesia, yang tergabung dalam Asia Floor Wage Alliance (AFWA) Indonesia melaksanakan People Tribunal (PT). PT mengangkat kasus pemberangusan serikat buruh, model pemecatan melalui penutupan perusahaan, kontrak kerja ilegal dan diskriminasi jender, ketidakadilan upah, pemecatan dan perubahan status kerja. Kasus tersebut terjadi di perusahaan pembuat merek Adidas, H&M, Walmart, Nike, GAP.

PT dihadiri oleh anggota-anggota serikat buruh anggota AFWA Indonesia dan undangan lainnya. Dari lima pemilik merek, hanya dua perwakilan pemilik merek yang hadir dalam pertemuan.

Secara umum, Indonesia memiliki sejumlah peraturan dan mekanisme untuk melindungi hak dasar buruh, sebagaimana yang disebut dalam delapan konvensi inti organisasi buruh internasional (ILO). Namun, hak dasar tersebut seringkali dikorbankan dengan mengatasnamakan menjaga keberlangsungan usaha dari gejolak pasar internasional. Secara hukum memang tidak ada peraturan hukum internasional maupun nasional yang dapat menghukum agar para pemilik merek bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak dasar buruh yang mengerjakan produknya. Namun, badan-badan internasional seperti PBB dapat menekan pemilik merek bertanggung jawab terhadap kemiskinan yang dialami buruh.

People Tribunal (PT) merupakan sebuah mekanisme yang diselenggarakan secara independen oleh aktor nonnegara untuk mengatasi persoalan khusus. Meskipun tidak mengikat secara hukum, PT memiliki dampak kredibilitas yang diakui dan dihormati secara internasional. Putusan PT dapat dipergunakan oleh pencari keadilan untuk mengklaim hak-haknya yang telah dilanggar. PT merupakan mekanisme untuk memroses pelanggaran hak dasar manusia, yang bertugas untuk mengeluarkan dakwaan, hukuman, dan temuan dokumen.

Ada beberapa contoh kasus yang telah diproses dengan menggunakan PT dan menjadi pembahasan dalam Komisi HAM PBB, seperti seperti Bhopal (1992) dan Chernobyl (1996), "Perusahaan Transnasional dan Hak-hak Masyarakat di Kolombia" (2006-2008), dan "Uni Eropa dan perusahaan transnasional di Amerika Latin " (2006-2010).

Penerbitan diharapkan dapat menyebarluaskan pengetahuan mengenai hak-hak perburuhan di Indonesia.

Panitia

Pengadilan Rakyat Indonesia
Upah dan Kondisi Kerja yang Layak Bagi Buruh Garmen Sebagai Hak Fundamental

Jakarta, Indonesia
21-24 Juni 2014

1. Kerangka Umum

1.1. Latar Belakang

Sidang Pengadilan Rakyat Indonesia mengenai Upah dan Kondisi Kerja yang Layak Bagi Buruh Garmen Sebagai Hak-Hak Fundamental merupakan sidang ke-empat dan terakhir dari rangkaian persidangan kasus di empat negara, bagian dari program jangka panjang yang dimulai di New Delhi pada tahun 2009 untuk mendokumentasikan, menilai dan menghasilkan keputusan yang independen atas dampak sistem kerja kontrak jangka pendek dan kondisi kerja di industri garmen terhadap hak asasi manusia jutaan buruh dan keluarganya.

Keseluruhan program dikembangkan di bawah koordinasi Aliansi Upah Dasar Asia (Asian Floor Wage Alliance¬-AFWA). Negara-negara yang telah diselidiki hingga saat ini adalah Sri Lanka (27-28 Maret 2011), Kamboja (5-8 February 2012), India (22-25 November 2012), dan keputusan-keputusan telah dihasilkan untuk tiap negara tersebut.

Proses penyelidikan kasus-kasus, analisis dan penunjukkan tanggung jawab sejak awal dilakukan bersama dengan Pengadilan Rakyat Permanen (Permanent People's Tribunal-PPT) yang bermarkas di Roma, Italy. (Lihat Lampiran 2 mengenai Putusan PPT yang menjadi dasar Pengadilan Rakyat ini). PPT secara khusus melakukan penyelidikan terhadap persoalan yang dianggap paling dramatis yang dihadapi umat manusia, yaitu penghormatan hak asasi tatkala hukum nasional dan internasional semakin melemah dan tidak berdaya di hadapan pelaku-pelaku ekonomi (publik dan swasta). Pelaku ekonomi hampir tetap tidak tersentuh atas kejahatan-kejahatan yang mereka lakukan, terutama di negara-negara ataupun pada kasus-kasus dimana kekuasaan adalah segalanya. PPT memberikan perhatian khusus ini sejak akhir 1980an melalui berbagai kegiatannya. Dengan menyesal, kami menyampaikan bahwa permasalah ini masih tak terwadahi oleh sistem hukum.

Cara pandang bahwa upah memiliki peran kunci –sebagai wujud nyata upaya-upaya untuk memastikan pemenuhan hak-hak dasar setiap orang dan keluarganya atas hidup

layak (Deklarasi Hak Asasi Manusia, pasal 23)– diperkenalkan dan diadopsi sebagai fokus dan objek penyelidikan yang paling sensitif dan menyeluruh. Perhatian ditujukan pada karakter unik struktur dan organisasi rantai-pasok industri garmen, dimana berbagai pelaku –pemasok nasional, pembeli besar internasional, pemerintah nasional dan lembaga-lembaganya, dan lembaga-lembaga internasional– saling berbagi tanggung jawab dan pada saat yang bersamaan menolak untuk bertanggung jawab.

Pengakuan bahwa upah layak memiliki keterkaitan erat dengan kondisi kerja layak seharusnya sejalan dengan pengakuan bahwa buruh adalah subjek hak asasi manusia, baik secara individu maupun secara kolektif. Para pelaku pelanggaran hak-hak dasar ini, dengan berbagai bentuk pelanggaran yang terjadi, harus dimintai pertanggungjawabannya melalui aturan hukum yang mengikat, baik aturan hukum yang telah berlaku saat ini maupun aturan hukum yang baru saja dirumuskan. Kekebalan atas hukum haruslah diakhiri.

Pengadilan Rakyat ini bertujuan mewujudkan hal tersebut. Meskipun jelas terlihat bahwa putusan-putusan pengadilan ini tidak mengikat secara hukum, keputusan-keputusannya mengakui hak-hak dari para korban, yang dianggap pasif. Melalui proses ini, PPT memulihkan martabat mereka dengan mengakui kebenaran atas penderitaan yang mereka alami.

1.2. Petisi

Permintaan untuk menyelenggarakan persidangan Pengadilan Rakyat khusus untuk Indonesia dan dilaksanakan di Indonesia disambut dengan antusias oleh PPT. Persidangannya sendiri merupakan hasil kerja-kerja persiapan yang melibatkan seluruh pendukung Pengadilan Rakyat.

Naskah lengkap petisi yang disampaikan para Pengacara Publik pada saat pembukaan persidangan beserta organisasi-organisasi yang menandatanganinya dapat dilihat pada Lampiran 1.

Dalam pertimbangannya, Pengadilan Rakyat secara khusus diminta untuk meninjau, menilai, dan menentukan tanggung jawab para aktor yang terlibat dalam rantai pasokan global di Indonesia –merek-merek dagang, perusahaan pengecer, para pemasok, pemerintah dan institusi-institusinya– termasuk tindakan-tindakan dan pembiaran-pembiaran yang mereka lakukan bersama-sama dalam hal:

- Penyangkalan sistematis (systematic subversion) atas kenaikan upah minimum. Sementara, kenaikan upah dimaksud terjadi setelah buruh garmen mendesakannya melakukan protes besar-besaran;
- Penghancuran serikat-serikat buruh garmen yang memperjuangkan kesejahteraan. Pemberangusan dilakukan melalui sistem kerja kontrak jangka pendek dan intimidasi;

- Kegagalan menjalankan langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan standar dasar perburuhan dihormati dan dijalankan, khususnya mengenai Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama;
- Pelemahan secara sistematis sistem hukum penyelesaian sengketa perburuhan, yang terus memburuk, dan kegagalan pemerintah untuk mencegah, menyelidiki dan membawa ke pengadilan praktek-praktek perburuhan yang tidak adil, termasuk tindak kejahatan yang dilakukan oleh pihak manajemen;
- Perampasan upah yang semakin parah oleh perusahaan garmen dengan cara tidak membayarkan upah lembur dan kegagalan mematuhi atau mewujudkan standar upah layak sejati yang dapat menjamin kebutuhan hidup sebuah keluarga, sehingga menghalangi buruh dan keluarganya untuk keluar dari lingkaran kemiskinan, dan dengan demikian menghalangi buruh dan keluarganya untuk meningkatkan taraf ekonomi dan politiknya dan untuk menjaga martabat dan harga dirinya;
- Pelanggaran hak buruh perempuan secara khusus dan sistematis. Buruh perempuan adalah kelompok mayoritas dalam industri garmen yang menanggung beban ganda sebagai pengelola rumah tangga dan pencari nafkah. Mereka mengalami pelecehan seksual dan berbagai tindakan yang melanggar hak reproduksi dan hak maternal buruh perempuan;
- Ketidakseimbangan mutlak dan tidak dapat dibenarkan antara derajat pelanggaran hak asasi buruh di Indonesia (Indonesia telah meratifikasi seluruh Konvensi internasional terkait hak buruh), dan penolakan atas upah layak yang telah diatur secara jelas dan mengikat, yang dapat dibuktikan sesuai dengan perkembangan industri sebuah negara.

1.3. Juri dan Prosedur

Berdasarkan kriteria yang diadopsi untuk seluruh negara dalam program ini, para hakim terdiri dari perwakilan PPT dan perwakilan masyarakat Indonesia. Mereka adalah:

- Professor Gill H Boehringer (Australia), Ketua majelis hakim
- Giani Tognoni (Italia)
- Harris Hazhar (Indonesia)
- Lita Aggraini (Indonesia)
- Nori Andriyani (Indonesia

Informasi mengenai para hakim dapat dilihat pada bagian lampiran.

Persidangan dilangsungkan di ruang Konferensi Hotel Bunga Bunga di Jakarta. Jadwal acara persidangan dan informasi-informasi mengenai para ahli dan pengacara publik dapat ditemukan di Lampiran 4.

Petisi yang disampaikan kepada Pengadilan Rakyat juga dikirimkan kepada pihak yang berkepentingan: publik dan swasta, termasuk kepada merek-merek dagang, yaitu

Nike, Adidas, H&M, GAP Inc. dan Walmart, disertai undangan untuk memaparkan dan mendiskusikan alasan-alasan dan bukti-bukti mereka. Proses pengiriman petisi dan undangan ini dilakukan oleh organisasi-organisasi pendukung Pengadilan Rakyat ini.

Tidak ada perwakilan Pemerintah Indonesia ataupun perusahaan manufaktur Indonesia yang hadir. Mereka tidak memberikan balasan atas undangan yang diberikan. Perwakilan dari H&M dan Adidas berpartisipasi dalam persidangan. Dalam surat balasan mereka, NIKE dan GAP Inc. menyatakan bahwa mereka tidak dapat berpartisipasi.

1.4. Kerangka Hukum

Kerangka hukum persidangan Pengadilan Rakyat merujuk pada sejumlah standar acuan yang terdapat dalam Deklarasi dan Konvensi Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) dan Organisasi Buruh Internasional (ILO). Juga merujuk pada undang-undang, peraturan dan Konstitusi Indonesia yang secara formal bertujuan menjamin pemenuhan dan perlindungan hak asasi manusia dan hak-hak buruh. Sebagai tambahan, Indonesia mengakui sejumlah Kovenan dan Konvensi Hak Asasi Manusia PBB yang terdiri dari delapan perjanjian utama. Hampir seluruh aturan dalam perjanjian-perjanjian ini telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia selama dua dekade terakhir ini, seperti Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik (SIPOL), Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (EKOSOB), Konvensi Internasional Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam,Tidak Manusiawi, dan Merendahkan Martabat Manusia; Konvensi Internasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, dan konvensi lainnya.

Organisasi Buruh Internasional (ILO) juga meneguhkan prinsip, norma dan ketentuan mengenai perlindungan dan pemenuhan hak dasar buruh. Indonesia menandatangani delapan perjanjian utama ILO. Berarti, Indonesia wajib melindungi pekerjanya dari berbagai bentuk tindakan ataupun pembiaran yang dapat memperburuk kesehatan, keselamatan atau posisi ekonomi buruh, dan berkewajiban untuk memenuhi hak buruh untuk mendapatkan hidup layak. Diantara ketentuan-ketentuan itu adalah Konvensi mengenai Pelaksanaan Prinsip-prinsip Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama (1949) yang diratifikasi pada tahun 1957 dan Konvensi tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (1951) yang diratifikasi pada tahun 1958.

Aturan-aturan Internasional yang disebutkan di atas tidak hanya telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia tetapi juga telah menjadi hukum nasional atau sesuai dengan aturan hukum di Indonesia. Konstitusi Indonesia menegaskan pengakuan atas hak asasi dan menjamin pemenuhannya. Rujukan asal aturan-aturan internasional yang disebutkan di atas dapat ditemukan dalam beberapa undang-undang Indonesia, seperti Undang-undang Hak Asasi Manusia dan beberapa undang-undang khusus mengenai perburuhan.

Dengan demikian, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari aturan-aturan tersebut, Pemerintah Indonesia berkewajiban menjamin dan menyediakan perlindungan hukum atas hak dasar setiap orang, dan mengakui situasi khusus yang dihadapi buruh perempuan yang sangat rentan dan sering menjadi korban pelanggaran hak asasi. Perlindungan dan pemenuhan hak dasar tersebut berupa hak untuk hidup, hak untuk merasa aman, hak untuk berorganisasi, hak atas upah layak, hak atas perlindungan perempuan, dll.

Aturan dan standar hukum yang disebutkan di atas menjadi kerangka hukum yang digunakan para hakim untuk mempertimbangkan bukti-bukti yang disampaikan selama proses Persidangan Pengadilan Rakyat di Jakarta.

2. Pembuktian Fakta dan Data

2.1. Situasi Industri Garmen Indonesia

Indonesia adalah negara dengan populasi terbesar ke-empat di dunia dengan total penduduk sekitar 240 juta orang. Memiliki 113 juta tenaga kerja dengan komposisi sebagai berikut: pertanian (35.2%); jasa (22.2%); perdagangan (21.3%); manufaktur (13.8%) dan lainnya (7.3%). Saat ini industri manufaktur, garmen, alas kaki dan produk tekstil/TPT mempekerjakan sekitar 3,1 juta buruh. Secara ekonomi, sektor ini merupakan salah satu sektor andalan dalam perekonomian Indonesia, menyumbang pendapatan ekspor terbesar ketiga untuk ekspor non-migas, setelah kelapa sawit dan karet. Di tahun 2012 nilai ekspor sektor ini mencapai hampir US$ 15 miliar, yang merupakan 12.66% dari ekspor non-migas dan 7.74% dari keseluruhan pendapatan ekspor Indonesia.

Sebagian besar produksi industri garmen dan tekstil Indonesia ditujukan untuk pasar global. Pada sektor sepatu olah raga, Indonesia menduduki peringkat yang sama dengan Vietnam dan China sebagai produsen terbesar, memproduksi sekitar 12% dari total pasokan dunia. Industri ini menjadi kontributor penting bagi pertumbuhan lapangan kerja Indonesia, sekitar 8% per-tahun. Industri ini diharapkan terus bertumbuh ke kota-kota kecil di Indonesia dan dengan demikian turut memperbesar lapangan pekerjaan.

Industri garmen Indonesia bukanlah pelaku langsung dalam rantai-pasok pasar dunia. Melainkan berada di lapis ketiga dari struktur produksi global, lapis terbawah dalam rantai-pasok dunia, mengerjakan pembuatan dan finishing pesanan dari pemilik merek luar negeri terutama dari Amerika dan Eropa, dengan bahan-bahan impor dari negara-negara seperti Korea dan China.

Posisi tekstil dan produk tekstil Indonesia yang demikian adalah hasil dari kebijakan

pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang mengundang dan terbuka terhadap modal asing. Dengan harapan menciptakan lapangan pekerjaan, pemerintah memprioritaskan industri padat karya yang dapat menyerap tenaga kerja secara massal. Industri yang memasok para merek dagang ini berpendapat bahwa, dengan posisi mereka di lapisan terbawah industri, persaingan ketat memaksa mereka membayar upah murah. Pelaku industri berpendapat bahwa kenaikan upah akan memaksa mereka menaikkan harga penawaran di depan merek-merek dagang. Kenaikan penawaran harga ini dapat mengakibatkan merek-merek dagang beralih ke pemasok lain, di dalam ataupun di luar negeri, yang menawarkan harga lebih murah. Ongkos tenaga kerja, menurut para perusahaan pemasok, berkisar antara 20-25% dari keseluruhan total biaya produksi.

Kemampuan perusahaan membayar upah buruh garmen dipengaruhi oleh sejumlah faktor dan kepentingan:

- Kebijakan pengupahan nasional;
- Posisi perusahaan dalam rantai subkontrak;
- Hubungan dengan agen dan merek dagang;
- Komitmen merek dagang untuk mempertahankan sumber pemasok mereka;
- Tekanan konsumen global;
- Militansi dan kekuatan serikat buruh;

Sebagai sebuah industri yang terintegrasi dalam rantai-pasok global dan pasar dunia, industri tekstil dan produk tekstil rentan terhadap gejolak pasar internasional. Meskipun pada beberapa tahun terakhir ini terjadi krisis keuangan dunia, ekspor tekstil dan produk tekstil mengalami pertumbuhan 6.2% selama lima tahun terakhir. Namun demikian, pada saat industri dan ekspornya bertumbuh, kondisi dan syarat-syarat kerja seperti target produksi yang tinggi malah semakin memburuk. Persaingan antar merek dagang, pemodal dan perusahaan sub-kontrak di Indonesia mengakibatkan lahirnya sistem hubungan kerja yang buruk sebagaimana akan dijelaskan di bawah ini, seperti pemberangusan serikat buruh, penangguhan upah minimum, sistem alihdaya dan kontrak kerja jangka pendek.

Beberapa tahun terakhir ini terjadi peningkatan militansi buruh yang dipimpin oleh serikat buruh, terutama di zona-zona industri yang memproduksi garmen di Jakarta, yang berdampak pada naiknya upah minimum di wilayah Jakarta. Kenaikan upah ini dapat terjadi sebagian besar karena tekanan politik buruh kepada pemerintah. Bukti-bukti yang dipaparkan juga memperlihatkan bahwa kenaikan upah minimum (sebesar 40% di Jakarta) berdampak pada lahirnya kebijakan dan tindakan pengusaha yang anti-buruh, dan ketidakpedulian pemerintah, memberikan kekebalan hukum bagi para pelanggar hukum. Bentuk pelanggaran yang terjadi diantaranya adalah tidak dibayarkannya upah lembur dan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan.

Permasalahan ketenagakerjaan di Industri Garmen. Terdapat sejumlah permasalahan terkait upah yang berdampak bagi buruh di sektor tekstil dan produk tekstil. Beberapa hal penting akan dipaparkan dibawah ini:

Upah pada umumnya.

Karena serikat buruh dilihat dari sejarahnya adalah lemah, buruh bergantung pada peraturan pemerintah dan Dewan Pengupahan (lihat tabel di bawah) untuk mendapatkan upah minimum yang berkekuatan hukum. Peraturan pemerintah tentunya akan baik hanya bila peraturan tersebut dilaksanakan, dan peraturan-peraturan di Indonesia yang secara formal mengesankan sebagai hasil dari reformasi hubungan industrial (yang didesakkan oleh Dana Moneter Internasional, IMF) pada periode 2000-2003, masih sekedar simbolik dengan ikhtiar yang rendah untuk mewujudkannya. Dewan Pengupahan berperan penting dalam penentuan besaran upah minimum yang didasarkan pada pertimbangan lokal dan politik.

Beberapa tahun terakhir ini, dampak ketidakcukupan upah sangat dirasakan oleh buruh dan keluarga mereka dan situasi ini menyebabkan meluasnya demonstrasi menuntut kenaikan upah di Jakarta dan sekitarnya dimana sebagian besar industri berada. Namun, ketika besaran upah mengalami kenaikan, upah riil tetap tidak naik. Beberapa penelitian BPS memperlihatkan bahwa selama periode 2002-2012, upah minimum meningkat 200% dan besarannya meningkat 110.5%. Namun, kenaikan upah riil hanya 7.3%. Anehnya, setelah periode reformasi hubungan industrial 2004-2007, upah riil tidak mengalami peningkatan yang berarti. Tabel di bawah ini memperlihatkan persentasi kenaikan dan perbedaan upah di beberapa wilayah.

Tabel I:
Keseluruhan sektor rata-rata Upah Minimum (2010-2013) di lima provinsi terpilih (dalam ribuan Rupiah)

Provinsi	2011 (Rp)	2012 (Rp)	Peningkatan dari tahun sebelumnya (%)	2013 (Rp)	Perbedaan dari tahun sebelumnya (%)	US$ (*)
Banten	1,000	1,042	4.20%	1,172	12,28%	106.36
Jakarta	1,290	1,529.150	18.54%	2,200	43.87%	200.00
Jawa Barat	732	780	6.56%	850	8.97%	77.27
Jawa Tengah	732	780	6.58%	850	8.97%	75.45
Jawa Timur	675	765	13.33%	830	8.50%	75.45
Rata-rata nasional	988.82939	1,088.90264	10.12%	1,296.90848	19.10%	117.90

Catatan: nilai tukar: 1 US$ sama dengan Rp.11.000

Hubungan antara upah minimum sebagaimana diatur oleh undang-undang dan konsep upah layak merupakan permasalahan besar bagi buruh dan keluarganya. Pada tahun 2012 (berdasarkan data terbaru), upah minimum di wilayah Jakarta lebih rendah dari upah layak, yakni sebesar Rp 2.2 juta, hanya senilai 73% dari upah layak. Kondisi lebih tidak menguntungkan dialami buruh di Jawa Barat dengan upah minimum sebesar Rp.850.000, hanya 28% dari upah layak.

Salah satu faktor penting yang memperlihatkan watak manajemen pabrik yang dihadapi buruh adalah tidak dibayarkannya upah minimum. Misalnya, berdasarkan data resmi periode 2006-2012, persentase buruh yang dibayar di bawah upah minimum rata-rata 37% dengan kisaran 24-44%. Tindakan tidak membayar sesuai ketentuan upah minimum ini merupakan tindak pidana, namun pengusaha tampaknya mendapatkan kekebalan hukum dari pemerintah sehingga mereka sulit untuk dihukum.

Meskipun dalam budaya hukum dan perundang-undangan Indonesia terdapat pemahaman unik bahwa upah minimum seharusnya adalah “upah layak” (hal ini luar biasa progresif dibandingkan dengan negara-negara produsen garmen lainnya), namun terdapat pertentangan diantara para elit di Indonesia. Pertama, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) secara historis menentang gagasan ini. Mereka berpendapat penentuan upah minimum akan menghambat investasi asing dan dengan demikian menghambat ekonomi. Kedua, konsep upah layak, salah satunya adalah konsep yang dikembangkan AFWA yang mengacu pada upah seorang buruh dengan keluarganya (istri dan anak), sedangkan definisi upah layak di Indonesia mengasumsikan ada dua pencari nafkah dalam keluarga.

Ketidakcukupan/defisit upah

Ketidakcukupan/defisit upah yang diperlihatkan melalui informasi di bawah ini diperoleh dari survei tahun 2012 di pasar tradisional Cikarang, Bekasi oleh SPSI PPMI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia – Pekerja Percetakan, Penerbitan dan Media Informasi). Biaya hidup di daerah ini dapat dikatakan sebanding dengan daerah lain di dan sekitar Jakarta (dimana sebagian besar buruh garmen tinggal dan bekerja). Hasil survei digunakan pada saat perundingan tripartit untuk penentuan upah 2012. Tabel di bawah mengasumsikan upah sebesar Rp. 3 juta per bulan (lebih besar dari kebanyakan upah buruh garmen, lebih besar pula dari upah minimum yang ditentukan berdasarkan undang-undang, dan lebih tinggi dari upah sebagian besar buruh secara keseluruhan).

Survei harga dilakukan pada tujuh kebutuhan pokok dan biaya per bulan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. (Rincian biaya mengenai 84 barang kebutuhan sehari-hari, rincian biaya sarapan, makan siang dan makan malam disurvei. Informasi-informasi tersebut dipaparkan di Pengadilan, namun untuk meringkas, kami tidak memasukan informasi biaya-biaya tersebut di sini.)

Tabel 2:
Perhitungan biaya kebutuhan dasar di Bekasi, 2012

No	Kategori	Nilai (Rp)	Prosentase
1	Makanan	877,653.43	29%
2	Pakaian	382,522.17	13%
3	Perumahan	839,657.43	28%
4	Pendidikan	171,944.44	6%
5	Kesehatan	249,399.67	8%
6	Transportasi dan kebutuhan sosial	386,500.00	13%
7	Rekreasi dan Penghematan	93,208.11	3%
	Jumlah	2,999,867.25	100%

Bukti memperlihatkan buruh garmen mengalami "defisit upah." Upaya menaikkan upah biasanya ditentang dengan ancaman menutup dan memindahkan pabrik ke daerah lain atau negara lain, atau bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Aktivis dan pimpinan serikat buruh adalah sasaran utama untuk di-PHK.

Untuk memperlihatkan adanya "defisit upah" berdasarkan biaya hidup (tabel di atas) dan besaran upah buruh di Indonesia, kami merujuk pada data BPS Desember 2012. Menurut BPS, besaran rata-rata upah buruh (dibawah level supervisor) adalah sebagai berikut:

Pekerja Tekstil : Rp 1,271,400
Pekerja Garmen : Rp 1,631,000
Pekerja produk tekstil : Rp 1,667,700
Keseluruhan pekerja industri : Rp 1,615,800

Serikat buruh memperkirakan setidaknya 70% buruh garmen adalah perempuan. Tidak kurang dari 30% buruh perempuan adalah pencari nafkah bagi keluarganya. Merekalah yang menyediakan seluruh kebutuhan keluarga mulai dari makanan, air, perumahan, kesehatan dan biaya pendidikan anak. Dengan demikian, keberadaan buruh perempuan adalah keuntungan bagi perusahaan pemasok (dan merek dagang). Posisi mereka lemah akibat beban tanggung jawab yang mereka pikul (dan juga karena keterampilan dan tingkat pendidikan rendah). Akibatnya, buruh perempuan dapat dengan mudah dimanfaatkan melalui jam kerja yang panjang, terkadang sampai larut malam; upah yang lebih rendah dari upah minimum; dan bahkan upah lembur yang tidak dibayar, dll. Dalam rantai pasokan global, upah murah adalah faktor penting yang melahirkan industri garmen Indonesia.

Mekanisme penetapan upah minimum

Sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, upah minimum

ditetapkan setiap tahun oleh lembaga tripartit bernama Dewan Pengupahan. Mereka bekerja di tingkat kabupaten/kota dan provinsi. Lembaga ini berisi wakil buruh, wakil pengusaha, wakil pemerintah, ditambah beberapa orang ahli, biasanya akademisi dari universitas di daerah tersebut. Setelah Undang-undang Otonomi Daerah No.22/2009 diberlakukan, Indonesia menjadi lebih terdesentralisasi. Sehingga, penetapan upah minimum tidak lagi menjadi kewenangan Departemen Tenaga Kerja, yang saat ini hanya berperan menetapkan kriteria penentuan upah dan memantau pelaksanaannya.

Penghitungan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum. Untuk menentukan apa saja Kebutuhan Hidup Minimum tersebut, Dewan Pengupahan melakukan survey di pasar tradisional yang terdapat di kabupaten/kota mereka masing-masing. Menurut peraturan terkini, upah minimum ditetapkan melalui proses berikut:

- Dewan Pengupahan mengusulkan besaran upah minimum untuk berbagai sektor kerja kepada Bupati/Walikota.
- Persetujuan dari Bupati/Walikota.
- Dewan Pengupahan Propinsi menerima dan mempelajari usul yang disampaikan oleh Bupati/Walikota, dan membuat rekomendasi kepada Gubernur.
- Gubernur menerbitkan keputusan tentang upah minimum untuk kabupaten/kota di provinsi bersangkutan.
- Pelaksanaan ketentuan upah minimum.
- Pemantauan pelaksanaan oleh pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah.

Penghitungan Upah Minimum

Aturan terbaru tentang upah minimum adalah Keputusan Menteri No.13/2012 (menggantikan Keputusan Menteri No.17/2005), yang menambah jumlah komponen dalam penghitungan upah (dari 46 menjadi 60 komponen). Meskipun revisi tersebut menghasilkan beberapa perubahan administratif, landasan pemikirannya tetap sama. Upah minimum seluruhnya berorientasi pasar. Pasal 6 dari Keputusan Menteri (Kepmen) terbaru menyebutkan bahwa "penentuan upah minimum haruslah mempertimbangkan kondisi pasar tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, produktivitas makro, situasi di sektor-sektor yang paling marjinal, dan hasil survei pasar." Pasal ini menguatkan pasal serupa dalam peraturan-peraturan sebelumnya. Lantaran watak dasarnya yang berorientasi pasar, kebijakan upah ini mendorong setiap kota/kabupaten berlomba-lomba menetapkan upah yang serendah-rendahnya untuk mempertahankan dan memperbesar industri garmen di wilayah-wilayah tersebut.

Penangguhan pelaksanaan kenaikan upah minimum

Konteks pembahasan berikut ini adalah upah minimum kota/kabupaten dan provinsi yang

naik secara signifikan dalam dua tahun terakhir antara 2012-2013. Provinsi Kalimantan Timur dengan industri minyak yang besar, pada tahun 2013, menikmati kenaikan upah minimum dari Rp. 1,1 juta menjadi Rp. 1,7 juta. Di Jakarta, setelah mendapat tekanan dari serikat buruh selama berminggu-minggu, Gubernur Joko Widodo memutuskan untuk menaikan upah sebesar 43,9% (dari Rp. 1,5 juta menjadi Rp. 2,2 juta). Sebuah keputusan yang menuai kritik dari APINDO. Di provinsi yang pertumbuhan ekonominya rendah, seperti Papua dan Sumatera Utara, kenaikan upah lebih rendah dibandingkan provinsi-provinsi lainnya (masing-masing sebesar 7.9% dan 8.8%).

Aturan hukum Indonesia, yaitu Kepmen No.231/2003, melarang pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Namun, Kepmen yang sama mengijinkan perusahan untuk mengajukan permohonan penundaan pelaksanaan kenaikan upah dengan alasan situasi ekonomi tidak memungkinkan mereka untuk membayarkan kenaikan upah ("dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum"). Permohonan tersebut harus disampaikan kepada Gubernur 10 hari sebelum penentuan upah minimum yang baru. Permohonan "penangguhan upah" harus disertai dengan: kesepakatan tertulis antara serikat buruh dan perusahaan, laporan keuangan (neraca, perhitungan laba dan rugi, dan upah) selama 2 (dua) tahun terakhir, dan beberapa dokumen-dokumen administrasi lainnya.
Pada tahun 2013, sebanyak 949 perusahaan di Indonesia mengajukan permohonan penangguhan upah kepada pemerintah, dan sebanyak 669 permohonon dikabulkan. Di berbagai daerah angka penangguhan upah bervariasi:

Provinsi	Permohonan	Disetujui	%
Jakarta dan sekitarnya	345	58	16.81
Jawa Barat	298	257	86.24
Banten	177	144	81.36
Seluruh provinsi	949	498	52.48

Penolakan buruh terhadap penangguhan upah dijawab pengusaha dengan sejumlah taktik, diantaranya adalah ancaman pengurangan jumlah buruh melalui PHK dan pemindahan (relokasi) pabrik ke daerah lain atau ke negara lain.

Pemberangusan serikat buruh

Meski Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menjamin perlindungan hak-hak buruh (lihat terutama pasal 28) dan melarang berbagai macam bentuk tindakan-tindakan anti serikat, namun pelanggaran sering terjadi. Pelanggaran-pelanggaran ini jarang sekali diselidiki oleh kepolisian, mereka menolak pengaduan buruh/serikat buruh atau menunda proses penyeledikan hingga batas waktu yang tidak tentu. Selain

itu, perusahaan-perusahaan sangat ahli dalam mengajukan klaim hukum palsu untuk membenarkan berbagai tindakan anti-serikat, seperti mem-PHK aktivis dan pengurus serikat buruh dengan alasan efesiensi atau karena melakukan pemogokan yang tidak sesuai hukum. Akibatnya, pemberangusan serikat menjadi salah satu masalah utama dalam industri garmen Indonesia.

Ada banyak teknik yang digunakan perusahaan untuk mencegah serikat buruh menjadi efektif. Misalnya: menganak-emaskan satu "serikat buruh perusahaan" dan membatasi serikat lainnya, ancaman dan intimidasi, mem-PHK pimpinan dan anggota serikat, menawarkan suap berupa uang tunai atau memberikan janji kenaikan posisi bagi pimpinan dan/atau anggota serikat.

Dalam upaya mengeruk keuntungan, khususnya melalui pembayaran upah yang rendah, tindakan agresif perusahaan bertujuan untuk mempertahankan "hak istimewa pengelolaan" yang mereka miliki. Upah murah dan buruh yang manut berdampak buruk terhadap kondisi kerja buruh dan lebih jauh lagi, terhadap perekonomian. Dengan tidak adanya serikat buruh dan perundingan bersama, buruh di pabrik garmen akan terus mengalami penghisapan yang luar biasa, seperti lembur yang tidak dibayar dan upah minimum yang lebih rendah dibandingkan upah riil. Dampaknya adalah jutaan buruh akan berada di ambang kelaparan, terjerat hutang, menderita gizi buruk, tidak mampu membiayai perawatan kesehatan, tidak memperoleh kesempatan mengembangkan keahliannya, pendidikan rendah bagi anak-anak mereka dan upah yang tidak mencukupi untuk pemenuhan kebutuhan ataupun untuk ditabung. Selain upah yang rendah, sebagaimana akan dipaparkan di bawah ini, buruh yang tidak terlindungi kekuatan serikat mengalami perubahan status kerja dari buruh tetap menjadi buruh kontrak. Akibatnya, posisi mereka semakin buruk dan rentan. Mereka tidak lagi memiliki jaminan kerja, bahkan upah yang lebih rendah tanpa jaminan sosial. Hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja jangka pendek memperparah kehidupan buruh. Buruh terpaksa mematuhi aturan yang merugikan mereka tanpa mampu mempertanyakannya aturan yang tidak adil tersebut. Dan pihak manajemen berkuasa memutus kontrak kerja sebelum masa kontrak selesai, terutama bila buruh menjadi anggota serikat atau terlibat dalam kegiatan serikat.

Outsourcing (alihdaya)

Praktik outsourcing merupakan masalah besar bagi tenaga kerja Indonesia. Kebanyakan pabrik tekstil dan produk tekstil saat ini menggunakan metode produksi ini dan kontrak kerja jangka pendek. Metode-metode ini hanya sedikit digunakan sebelum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diberlakukan. Undang-undang tersebut bertujuan antara lain untuk mengatur praktek-praktek sistem alihdaya dan sistem kerja kontrak jangka pendek. Meskipun terlihat memberikan perlindungan bagi buruh, undang-undang ini seringkali dilanggar.

Selain tidak memberikan perlindungan jaminan kerja, sistem kerja alihdaya memiliki potensi besar mengakibatkan pelanggaran hak dasar buruh, dan penerapannya menghasilkan banyak pelanggaran di berbagai tempat. Banyak kasus memperlihatkan buruh kontrak menerima upah rendah di bawah upah minimum, tidak mendapatkan jaminan sosial dan tidak mendapatkan upah lembur.

Terdapat kecenderungan semakin besarnya penerapan sistem alihdaya pada industri garmen. Selain merampas hak buruh atas upah layak, sistem ini juga memberikan peluang bagi perusahaan untuk mengelak dari tanggung jawabnya, kebal dari pengawasan pemerintah dan merampas hak-hak buruh yang lain. Sistem alihdaya merupakan teknik penting untuk memberangus serikat dan kebebasan berserikat.

Kontrak jangka pendek

Seperti di negara-negara lain dalam rantai-pasok garmen global, buruh di Indonesia terus semakin dirugikan akibat penggunaan sistem kontrak jangka pendek, dibandingkan dengan penggunaan status kerja tetap. Buruh dipaksa menerima kontrak jangka pendek dengan segala risikonya yang tinggi, seperti tidak mendapat tunjangan kerja, mengalami pelanggaran hak-hak, upah yang lebih rendah dibandingkan upah buruh tetap, menjadi pengangguran. Dan sistem ini seringkali digunakan untuk melemahkan serikat dan menghukum aktivis dan pengurus serikat.

Meskipun undang-undang memberi jaminan perlindungan hukum, perlindungan pemerintah terhadap buruh sangat lemah. Hal ini terlihat jelas dari mudahnya dan seringnya pengusaha menggunakan sistem ini untuk melanggar aturan hukum. Dengan menggunakan peraturan yang ada, pengusaha mem-PHK buruh tetap, mengintimidasi dan memaksa buruh untuk menerima kontrak kerja jangka pendek. Perusahaan kebal dari hukuman pemerintah meskipun melakukan berbagai pelanggaran. Bahkan perusahaan menolak kewajibannya untuk membayar tunjangan dan kompensasi kerja meskipun undang-undang mengatur kewajiban tersebut. Misalnya, UU Ketenagakerjaan pasal 151 mengatur bahwa PHK harus dihindari dan pengusaha, buruh, serikat dan pemerintah harus mengupayakan berbagai hal untuk menghindari PHK (ayat 1). Apabila PHK tidak dapat dihindari, prosesnya haruslah dirundingkan dengan buruh dan serikat (ayat 2). Pada prakteknya, pengusaha mengabaikan kedua perintah undang-undang tersebut.

Contoh lain dari tindak kejahatan penipuan PHK yang dilakukan pengusaha dan diaminkan oleh Pemerintah adalah: 1) pengakuan palsu pengusaha bahwa mereka membutuhkan rasionalisasi proses produksi. Menggunakan pasal 164 ayat 3 UU Ketenagakerjaan, dengan alasan efisiensi, pengusaha mem-PHK buruh tetap kemudian memperkerjakannya kembali dengan status kontrak; 2) pengakuan palsu mengalami pailit (Undang-undang Kepailitan pasal 165 ayat 1). Pengusaha mengancam mem-PHK buruh (yang diijinkan

pasal 156 dengan syarat membayar kompensasi) jika mereka tidak menyetujui perubahan status menjadi buruh kontrak jangka pendek. Lagi-lagi, dalam banyak kasus pengusaha tidak diharuskan membayar tunjangan-tunjangan dan kompensasi, dan bila kasusnya dibawa ke pengadilan, pun bila buruh memenangkan kasusnya, prosesnya akan sangat panjang dan mahal.

Diskriminasi terhadap perempuan

Sebagian besar buruh industri garmen dan tekstil adalah perempuan. Hal ini memperlihatkan kecenderungan manajemen perusahaan menggunakan perempuan, yang didasarkan pada asumsi bahwa perempuan bersedia menerima pekerjaan dengan upah rendah dan enggan menentang kebijakan dan tindakan-tindakan tidak adil manajemen karena takut kehilangan pekerjaan. Takut di-PHK bisa jadi beralasan karena 1/3 dari buruh perempuan adalah pencari nafkah utama (atau satu-satunya) di keluarga. Promosi, misalnya menjadi pengawas, umumnya diberikan kepada buruh laki-laki dan bukan kepada buruh perempuan. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa kebanyakan buruh perempuan akan memilih berhenti kerja setelah menikah. Perbedaan kesempatan pengembangan karir tentunya tercermin dalam tingkat upah dan potensi pendapatan.

Di tempat kerja yang mayoritas buruhnya adalah perempuan sedangkan pengawas dan petugas keamanannya adalah laki-laki, laporan dari berbagai negara memperlihatkan adanya banyak keluhan mengenai pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, dilakukan oleh pengawas dan petugas keamanan. Situasi ini juga terjadi di pabrik garmen di Indonesia. Tindakan-tindakan pelecehan seksual (sentuhan, ciuman) sering dialami buruh perempuan di pabrik-pabrik, misalnya pabrik-parbrik yang berada di kawasan berikat Cakung. Para pelaku tidak tersentuh hukum dan kekebalan ini hanya akan melanggengkan tindakan pelecehan seksual. Laporan lainnya adalah terkait penyalahgunaan posisi senior, misalnya mengancam bawahan, bahkan sampai pada pemaksaan korban untuk menjadi istri kedua atau ketiga. Setelah menikah, mereka kemudian ditelantarkan.

2.2. Kesaksian

2.2.1. Kesaksian Buruh

Ada lima orang buruh yang memberikan kesaksian dalam Pengadilan Rakyat ini. Kasus pertama adalah seorang buruh dari Rismar Daewoo Apparel di Kawasan Berikat Nusantara, Cakung, Jakarta Utara yang memperkerjakan 700 buruh. Pabrik ini memproduksi berbagai merek dagang internasional, diantaranya adalah Aoki, C&A, Calvien Klein, Chaterine, Dressbarn, Ellena, Ellen Tracy, E Land, H&M, JC Penney, Juvens, Jones, Milano, Michael Kors, Protrend, Torrid. Kasus kedua adalah seorang buruh dari Olimpic Garment Indonesia

di Kawasan Berikat Nusantara, Cakung, Jakarta Utara yang memperkerjakan 800 buruh. Pabrik ini memproduksi merek dagang internasional, seperti B Three, JC Penney, J. Crew dan GAP. Kasus ketiga adalah seorang buruh dari Kristal Garmen yang memperkerjakan 664 buruh, memproduksi pakaian untuk merek dagang Kohls, Old Navy, dan Wallmart. Kasus keempat adalah seorang buruh dari Dwimitra Asia di Tangerang, memproduksi sepatu untuk Nike dengan jumlah buruh sebanyak 4800 orang. Kasus kelima adalah seorang buruh Panarub Dwi Karya, memproduksi merek dagang termasuk Adidas, Mizuno, dan Specs dengan jumlah buruh sebanyak 2.560 orang.

Mayoritas buruh di semua pabrik ini adalah perempuan. Kasus-kasus yang dipaparkan para buruh terkait peristiwa sengketa perburuhan yang terjadi di tahun 2012 dan 2013.

Dalam kesaksiannya, buruh melaporkan serangkaian jenis kasus-kasus pelanggaran. Kasus-kasus ini tidak berdiri sendiri, namun sistematik. Artinya terdapat kesamaan pola pelanggaran. Pada hampir semua kasus, pemberangusan serikat buruh atau pengekangan hak kebebasan berserikat terjadi. Pengekangan ini dipandang sistematik karena melibatkan orang-orang penting di lembaga-lembaga utama yang terkait, yaitu: perusahaan, dinas tenaga kerja, kepolisian dan pengadilan.

Pada kasus di Panarub Dwi Karya, terjadi konflik kepentingan karena Hakim Ad Hoc Mahkamah Agung adalah mantan Manajer Sumber Daya Manusia di perusahaan dan masih terlibat sebagai penasihat pihak manajemen perusahaan hingga pada saat Pengadilan Rakyat dilangsungkan. Terdapat juga upaya menyuap buruh Panarub yang memimpin serikat buruh dengan menawarkan promosi karir. Kasus ini dilaporkan para buruh kepada pihak kepolisian dan Komisi Yudisial, namun tidak berhasil. Terdapat juga laporan bahwa manajemen Panarub melarang satu serikat buruh dan memaksa buruh bergabung dengan serikat yang lebih disukai oleh perusahaan. Preman juga digunakan oleh perusahaan untuk merampas kartu keanggotaan serikat yang tidak disukai.

Masih di Panarub, ketika para buruh melakukan pemogokan pada 12-23 Juli 2012, mereka diganggu dan diserang secara fisik oleh petugas keamanan pabrik, kepolisian dan preman. Polisi dilaporkan melemparkan gas air mata kepada para pemogok, yang beberapa diantaranya adalah buruh perempuan yang sedang hamil. Beberapa buruh dilaporkan digiring ke halaman dan dipaksa berdiri di bawah sinar matahari untuk beberapa waktu. Selanjutnya, sebanyak 1.300 buruh di-PHK oleh perusahaan karena melakukan pemogokan. Buruh terus mengalami pelecehan dari perusahaan dengan mengirimkan petugas keamanan termasuk aparat militer ke tempat tinggal buruh, menekan dengan mengancam anggota keluarga buruh. PHK massal dan ancaman juga dialami keluarga

buruh yang bekerja di Panarub. Selain itu, perusahaan menyebarkan daftar nama buruh yang di-PHK ke pabrik-pabrik sepatu lain di Tangerang sehingga mereka sulit memperoleh pekerjaan baru di pabrik-pabrik lainnya.

Buruh Panarub melaporkan kasus ini kepada Dinas Tenaga Kerja setempat, namun tidak mendapatkan tanggapan. Mereka juga telah melakukan dengar pendapat dengan anggota Dewan Perwakilan Rakyat, hasilnya juga sama. Berbagai cara perusahaan seperti yang telah disebutkan di atas dan kegagalan pemerintah serta wakil-wakilnya untuk mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan memperlihatkan sistematisnya perampasan hak-hak buruh.

Salah satu gejala utama yang mengancam hak-hak buruh, sebagaimana dilaporkan buruh dan para ahli selama sidang Pengadilan Rakyat, adalah perubahan status dari buruh tetap menjadi buruh kontrak. Hal ini merupakan tren yang terjadi di seluruh dunia, tak terkecuali di industri garmen. Buruh di Indonesia dipaksa menerima kontrak jangka pendek. Tidak ada tanda-tanda bahwa pemerintah menentang tren ini. Berbagai tunjangan kerja yang melekat ketika berstatus sebagai buruh tetap menjadi hilang. Dan situasi tanpa jaminan kerja yang dialami buruh membuat mereka semakin rentan terhadap tekanan perusahaan dan pelanggaran hak asasi. Dalam banyak kasus, situasi ini juga menurunkan daya lawan buruh terhadap perampasan hak dan pemberangusan serikat. Untuk mencegah terjadinya perubahan status, buruh Industrial Dwimitra Asia melakukan protes, demonstrasi dan pemogokan. Balasan dari pihak perusahaan adalah: PHK massal.

Upah merupakan titik utama dari pertentangan antara buruh dan pengusaha. Berbagai permasalahan muncul akibat tindakan-tindakan pengusaha untuk menekan biaya upah agar tetap rendah, meskipun upah rendah berdampak buruk bagi buruh dan keluarganya. Pertama, upah buruh di sektor ini tidak mencukupi pemenuhan kebutuhan hidup layak. Seorang buruh menyatakan bahwa upahnya tidak dapat menutupi kebutuhan biaya untuk pakaian dan kebutuhan anak. Ini menunjukan bahwa upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah –acapkali tidak dibayar– adalah terlalu rendah. Buruh lain menerangkan bahwa ia dan istrinya bekerja dan karena itu mereka harus membayar pengasuh (pembantu) untuk merawat anak mereka. Biaya pengasuh anak belum masuk dalam komponen upah minimum. Untuk menutupi ketidakcukupan upah, buruh terpaksa meminjam uang dengan bunga tinggi.

Bentuk pelanggaran upah serius lainnya adalah tidak dibayarkannya upah kerja lembur. Di Panarub, buruh harus menghadiri pertemuan yang diselenggarakan perusahaan tanpa

dibayar. Pertemuan terjadi sebelum dan setelah jam kerja dan setiap pertemuan dapat menghabiskan waktu hingga 20 menit.

Bentuk pelanggaran serius hak-hak buruh yang merupakan kekhususan di Indonesia adalah "penangguhan upah". Pelaksanaan ketetapan upah minimum yang sedang berlaku dapat ditunda oleh Gubernur setelah perusahaan mengajukan permohonan. Para buruh dan ahli menyatakan, penangguhan dapat dengan mudah dilakukan (sekitar 2/3 dari semua permintaan penangguhan upah dikabulkan). Pada kasus-kasus yang disebutkan di atas, berkaitan dengan Industrial Dwimitra Asia, penangguhan upah minimum dari Rp 2,310,000 menjadi Rp 2,000,000 mendapat persetujuan Gubernur Banten dan Dinas Tenaga Kerja Banten.

Dari beberapa kesaksian, terdapat juga bukti bahwa pabrik dipindahkan ke daerah lain di Indonesia yang upah buruhnya lebih murah dan buruhnya kurang militan, seperti yang terjadi di wilayah Jakarta. Pabrik Crystal Garment dilaporkan pindah ke Jawa Tengah, sedangkan Panarub menggeser produksinya ke perusahaan lain yang masih berada di Tangerang. Dengan demikian jelaslah bahwa posisi buruh yang rawan ini semakin terancam akibat tekanan yang mereka alami –buruh harus menerima upah lebih rendah, bahkan upah minimum ditangguhkan, atau pabrik akan pindah dan mereka menjadi pengangguran.

Pelanggaran lain yang disebutkan dalam kesaksian buruh terjadi karena kebijakan-kebijakan mikro manajemen untuk mengendalikan buruh: memaksa buruh untuk mempertahankan jumlah produksi sambil tetap melakukan penataan ulang tenaga kerja, tanpa memperhatikan dampaknya terhadap kesehatan dan keselamatan buruh atau bahkan keluarga mereka. Sebagaimana dilaporkan terjadi di Rismar, pengawas melarang buruh ke toilet apabila target produksi belum tercapai. Target produksi ini semakin meningkat dari waktu ke waktu, mengakibatkan semakin besarnya tekanan terhadap buruh. Masih di Rismar, dilaporkan juga bahwa ketika seorang buruh sakit, pengawas mempersulit buruh untuk mendapat ijin pulang. Di Panarub, seorang buruh perempuan tidak memperoleh izin dari atasan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun anaknya sakit parah. Buruh tersebut tidak dapat bersama dengan anaknya ketika akhirnya anaknya meninggal dunia.

Ada juga banyak pelanggaran khusus hak-hak buruh perempuan yang dilaporkan dalam kesaksian. Diantaranya adalah: buruh perempuan tidak diperbolehkan hamil pada tahun pertama kerja; mereka ditolak atau dihalang-halangi ketika mengambil cuti haid yang merupakan hak yang sah dalam hukum Indonesia (upaya menghalangi sering kali dilakukan dengan prosedur melapor ke petugas kesehatan dan menurunkan celana dalam

untuk menunjukkan darah karena haid); pelecehan seksual terhadap buruh perempuan oleh para atasan dan manajer merupakan praktik yang umum terjadi. Ada juga dampak negatif pelanggaran hak seperti PHK paksa yang dialami khusus buruh perempuan, misalnya diceraikan suami dan gagal menikah.

Kesaksian dari para buruh di pabrik-pabrik yang dikunjungi oleh hakim-hakim PPT menunjukan bahwa pengawas ketenagakerjaan jarang melakukan pemeriksaan di dalam pabrik.

2.2.2. Informasi dari Para Pembela

Selama persidangan, terdapat juga informasi terbaru mengenai situasi buruh di Indonesia yang dipaparkan oleh pembela hak asasi manusia dari Lembaga Bantuan Hukum Jakarta.

Tidak efektifnya Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial terbukti bukan solusi bagi buruh untuk mendapatkan keadilan: 1) Proses hukum di pengadilan ini membutuhkan waktu yang lama; 2) buruh sering menemui kesulitan untuk mengajukan bukti-bukti karena bukti-bukti kasus berbentuk dokumen atau catatan tertulis yang dimiliki manajemen pabrik, dan karena itu sulit diperoleh; 3) secara umum, putusan pengadilan sulit dijalankan dengan berbagai alasan, diantaranya pengajuan banding dan langkah-langkah hukum lain yang ditempuh perusahaan; 4) kerap kali, buruh hanya menang di atas kertas karena putusan tidak dijalankan dan perusahaan telah ditutup atau menyatakan bangkrut. Pada kasus seperti ini, buruh yang memenangkan perkaranya diminta untuk mencari aset apapun yang masih dapat disita untuk diajukan di pengadilan. Dengan proses hukum seperti ini, sudah tentu buruh dipaksa untuk proaktif. Tentu saja mereka tidak selalu mempunyai sumberdaya untuk melakukannya. Dengan demikian, buruh tidak mendapatkan keadilan yang sepantasnya mereka terima karena instansi pemerintah seringnya mengambil posisi "lepas tangan" untuk memastikan hak-hak buruh terlindungi.

Lemahnya Pengawasan Ketenagakerjaan

Langgengnya pelanggaran hak-hak buruh terjadi karena lemahnya pengawasan dan sanksi Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja atau melalui dinas tenaga kerja Daerah. Hal ini dikarenakan kurangnya jumlah personil dan rendahnya kualitas pengawas tenaga kerja di daerah-daerah. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja, saat ini setidaknya terdapat 2,384 pengawas tenaga kerja untuk menangani kurang lebih 216,547 perusahaan dan hanya terdapat 563 Penyidik Pegawai Negeri Sipil di seluruh Indonesia. Selain itu, otonomi daerah memberikan kewenangan sangat besar kepada daerah sehingga jalannya pengawasan tergantung pada kemauan kepala daerah, yang seringkali tidak independen.

Fenomena yang umum terjadi dalam kasus perburuhan adalah petugas dinas tenaga kerja seringkali mengarahkan kejahatan ataupun pelanggaran yang merupakan tindak pidana (hukum publik) menjadi sengketa perdata melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Akhirnya buruh harus bertarung di ranah perdata tanpa dukungan pemerintah. Hal tersebut merupakan dampak dari lahirnya tiga paket Undang-Undang, yaitu UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Krimininalisasi Buruh dan Pemberlakuan Pidana Ketenagakerjaan

Ada sekitar 30 Pasal dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur sanksi pidana di perburuhan. Belum lagi sanksi yang diatur dalam UU No. 3/1992 tentang Jamsostek, UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan. Namun, pasal-pasal tersebut sangat jarang digunakan. Kepolisian yang berwenang untuk melaksanakan penyidikan seringkali menolak atau tidak memproses kasus yang dilaporkan oleh buruh. Menurut LBH Jakarta, hampir seluruh laporan pidana perburuhan tidak diproses oleh kepolisian. Pada tahun 2012, LBH Jakarta menangani 18 kasus pidana perburuhan, namun hanya satu yang berujung pidana, dan itupun hanya pidana percobaan. Kasus Panarub vs Kokom dkk adalah contoh lemahnya penegakan pidana perburuhan. Kasus pemberangusan serikat oleh pimpinan Panarub melanggar pasal 28 jo 43 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 dengan ancaman 1-5 tahun penjara, namun tidak diproses oleh kepolisian.

Permasalahan terletak pada ketidakmampuan, atau lebih tepatnya, pada ketidakmauan kepolisian untuk menyidik tindak pidana perburuhan dan pandangan bahwa kasus perburuhan harus diselesaikan di PHI. Berbagai serikat buruh telah mendorong terbentuknya unit khusus yang menangani pidana perburuhan dalam kepolisian agar polisi dapat fokus menangani kasus pidana perburuhan. Seringkali kasus pidana perburuhan diproses di unit yang tidak mempunyai kompetensi dalam permasalahan perburuhan, misalnya unit penanganan sumber daya alam dan lingkungan.

Sebaliknya, buruh mengalami kriminalisasi oleh pengusaha. Terlepas dari berhasil atau tidak upaya mengkriminalkan kegiatan buruh ini, taktik kriminalisasi sangat efektif bagi pengusaha karena memberi dampak negatif terhadap buruh dan serikatnya. Tabel di bawah ini merupakan beberapa contoh atas percobaan kriminalisasi yang dilakukan pengusaha:

Tabel 3:
Kasus-kasus Kriminalisasi Buruh

No	Kasus	Kasus Posisi	Hasil/Perkembangan
1	Cemi, dkk. (PT. Asietex Karawang, 2012)	Cemi dkk baru membentuk serikat buruh dan menuntut hak. Cemi kemudian membuat pamlet dan dilaporkan atas pencemaran nama baik dan perbuatan tidak menyenangkan.	Putusan bebas. Belum keluar putusan kasasi.
2	Sultoni (Federasi Progresip)	September 2012, Serikat Pekerja Progresip PT. Dong An melakukan mogok kerja dengan tuntutan hapus outsourcing dan pemenuhan hak normatif. Pengusaha melaporkan Sultoni dengan pasal perbuatan tidak menyenangkan.	Tidak ada kejelasan. Status masih tersangka.
3	Sartono (Buruh PT. Panarub Industri, Tangerang)	Sartono menegur atasannya yang berlaku kasar terhadap rekan kerjanya. Kemudian Sartono dilaporkan melakukan perbuatan tidak menyenangkan (Pasal 335 KUHP) dan pencemaran nama baik dan kemudian ditahan selama 7 hari.	Saat sidang pertama PT. Panarub mencabut perkara.
4	Omih (Buruh PT. Panarub Dwikarya)	Karena frustasi adanya pelanggaran hak buruh, pemberangusan serikat, dan PHK masal, Omih mengirimkan SMS bohong mengenai bom. Omih dijerat pasal 336 KUHP karena dianggap mengancam keselamatan umum dan menyebarkan informasi berupa ancaman yang melanggar Pasal 45 ayat 1 junto 27 ayat 4 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.	Kasus dihentikan setelah banyaknya tekanan buruh dan juga surat DPR.
5	Sahrudin (Buruh PT. Afix Kogyo)	Sahrudin membentuk serikat dan menjadi ketua serikat. Ia menjalankan tugasnya perjuangkan hak buruh, termasuk persoalan koperasi. Ketika menanyakan masalah koperasi ke Ibu Yani, Ketua Koperasi, Ibu Yani tiba-tiba pingsan dan Sahrudin dituduh melakukan penganiayaan.	Dinyatakan bersalah dengan hukuman percobaan. Saat ini sedang Kasasi ke Mahkamah Agung

Korupsi di Sektor Ketenagakerjaan
Indonesia saat ini menduduki peringkat 114 dari 177 negara dalam indeks persepsi korupsi tahun 2013. Dua lembaga yang dipersepsikan paling tinggi mengalami korupsi adalah lembaga peradilan dan kepolisian. Adanya Hakim Agung Adhoc yang membantu perusahaan mengintimidasi buruh di kasus PT. Panarub menunjukkan bahwa korupsi di sektor perburuhan memang terjadi. Contoh lain adalah penangkapan hakim PHI Pengadilan Negeri Bandung yang menerima suap dari PT. Onamba untuk kasus sengketa perburuhan yang akhirnya memberhentikan 176 orang buruh. PPT mendapatkan laporan bahwa korupsi para aparatur pemerintah termasuk pengadilan PHI merupakan pengetahuan umum bagi buruh, namun tidak banyak yang mampu membuktikan. Berdasarkan informasi dari Pembela Publik, terjadi penurunan penggunaan PHI oleh buruh hingga sepertiganya dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Ini menunjukan hilangnya kepercayaan buruh terhadap integritas dan independensi Pengadilan Hubungan Industrial.

2.2.3. Serikat Buruh
Saat ini gerakan internasional serikat buruh, organisasi non pemerintah dan lainnya yang memperjuangkan upah layak semakin meluas. Selama tiga tahun terakhir, perlawanan buruh Indonesia menolak kebijakan upah murah semakin besar, terjadi di kawasan-kawasan industi ekspor, khususnya di tiga kota industri, yaitu Bekasi, Tangerang dan Serang. Pada tahun 2012, kita menyaksikan kampanye-kampanye besar yang berhasil, dipimpin oleh koalisi besar serikat buruh, mulai dari Majelis Pekerja/Buruh Indonesia (MPBI) hingga Konsolidasi Nasional Gerakan Buruh (KNGB). Akibat besarnya perlawanan-perlawanan ini, Pemerintah dipaksa untuk membalikkan keputusan Pengadilan Tata Usaha Negara (atas permohonan banding APINDO) dan menaikkan upah minimum di beberapa provinsi hingga 40 persen, juga menambahkan jumlah item dalam penentuan upah minimum bagi buruh dan keluarganya.

Di sektor garmen, serikat-serikat yang ambil bagian dalam perjuangan besar gerakan upah layak –GSBI, SPN, FSBI, SBSI ’92– secara khusus menuntut upah layak kepada merek-merek dagang. Mereka mengacu pada konsep upah layak AFW sebagai syarat mencapai kehidupan layak keluarga di Indonesia. Serikat-serikat buruh di sektor garmen membangun protokol kebebasan berserikat, yang mana GSBI dan SPN turut menandatanganinya, untuk memperbesar jumlah buruh yang berserikat. Hasil dari inisiatif ini, terjadi peningkatan kepadatan (keanggotaan) serikat buruh hingga 40% di sektor garmen di berbagai daerah, diantaranya Jawa Barat.

Serikat-serikat buruh garmen mencatat keprihatinan terkait gencarnya serangan pengusaha garmen untuk melemahkan proses pengorganisasian buruh dan pemotongan upah. Protokol kebebasan berserikat yang telah disepakati menjadi tidak efektif akibat masifnya penerapaan kontrak kerja jangka pendek di industi garmen yang mencapai 60%. Selain itu, penundaan pelaksanaan upah minimum atas persetujuan Pemerintah semakin banyak terjadi di industri garmen. Di beberapa wilayah seperti Jawa Barat, Pemerintah mengabulkan lebih dari 65% permohonan penangguhan upah.

Karena situasi tersebut, GSBI, SPN, FSBI dan SBSI ’92 menyerukan kepada merek-merek dagang untuk duduk dan merundingkan kesepakatan upah sesuai dengan konsep AFW.

2.3. Merek-Merek Dagang dan Tanggung Jawab Perusahaan

Lima merek dagang besar yang berpengaruh dalam industri garmen, tekstil, dan alas kaki di Indonesia diundang menyampaikan informasi tentang kebijakan dan praktek mereka-mereka terkait upah, kondisi kerja, dan hubungan industrial secara umum. Dua merek dagang, H&M dan Adidas menggunakan kesempatan ini. Mereka juga dipersilahkan untuk mengajukan pertanyaan kepada para penyaji lainnya.

Pengadilan Rakyat juga mendengarkan keterangan lima orang ahli internasional terkait kebijakan dan praktek H&M, Adidas, dan merek dagang lainnya. Selain itu, ada juga paparan informasi mengenai industri garmen di Indonesia dan rantai-pasok global dari para ahli di Indonesia, yang sebagian besar relevan terkait aktivitas merek-merek dagang di Indonesia. Kesaksian mengenai kondisi kerja di sektor garmen diberikan oleh lima orang buruh yang pernah bekerja di pabrik pemasok produk-produk merek dagang, termasuk Adidas. Pengadilan Rakyat juga mendapatkan sejumlah informasi penting dari akademisi, organisasi non-pemerintah, dan pihak-pihak lain mengenai rantai-pasok global dan industri garmen di Indonesia, hubungan industrial di Indonesia dan kerangka hukum nasional terkait persoalan ini.

Dari berbagai kesaksian tersebut, kami mendapatkan gambaran yang lengkap mengenai kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik merek-merek dagang dalam konteks rantai pasokan industri garmen global dengan kekhususannya di Indonesia, dan ekonomi politik Indonesia.

Meskipun kedua merek dagang memberikan paparan informasi yang berbeda, namun keduanya memiliki kesamaan. Baik H&M dan Adidas secara aktif terlibat mewujudkan visi mereka tentang masa depan industri garmen: yang memiliki pengelolaan pabrik yang baik dengan kepuasan buruh atas upah yang adil melalui perundingan bersama dan

perundang-undangan nasional yang memberikan jaminan atas hak-hak asasi di tempat kerja. Ini adalah visi jangka panjang yang mulia dan sangat diharapkan. Keduanya adalah pelopor dan telah mulai menginvestasikan sumberdaya mereka dalam proyek-proyek kegiatan.

Kedua merek dagang, H&M dan Adidas mengakui adanya tantangan-tantangan yang muncul sebagai akibat tak terelakkan dari ketegangan antara logika bisnis dan logika hak asasi buruh dan keluarganya. Kedua merek dagang menempuh langkah-langkah yang mereka yakini dapat meredakan ketegangan tersebut, misalnya dengan mencari sistem pengelolaan pabrik-pabrik pemasok yang lebih efektif dan meningkatkan pemahaman pemilik dan manajemen perusahan mengenai tanggung jawab terhadap hak-hak buruh; dengan menyediakan fasilitas komunikasi yang inovatif untuk buruh dan pihak manajemen. Keduanya berkomitmen untuk pemenuhan upah layak, kebebasan berserikat dan perundingan bersama.

Seperti dinyatakan pada saat pembukaan sidang Pengadilan Rakyat, dalam beberapa tahun terakhir ini, ada beberapa kemajuan yang telah tercapai untuk menjawab tantangan yang dihadapi buruh dalam industri yang didominasi oleh sekelompok kecil pembeli besar. Pemerintah, merek-merek dagang, serikat buruh, organisasi non-pemerintah dan kelompok masyarakat sipil lainnya, dan para pemasok telah memulai sebuah dialog untuk membangun kerjasama guna menyelesaikan, dengan berbagai cara, hal-hal yang saat ini telah diakui sebagai persoalan-persoalan yang saling terkait. Pengadilan ini adalah salah satu ruang dialog tersebut. Dengan menyambut baik penjelasan para merek dagang dan mencatat beberapa inisiatif mereka, kami juga menyatakan keprihatinan atas kurangnya respon mereka terhadap persoalan-persoalan dan kerumitan-kerumitan yang mana mereka jelas-jelas mereka mendapatkan keuntungan terbesar secara finansial dari persoalan ini.

Dengan semangat dialog tersebut, kami mengemukakan beberapa hal berikut:

Pertama, kurangnya prinsip kemendesakan. Sudah sangat jelas bahwa buruh dan keluarganya menderita akibat rejim upah murah dan pelanggaran hukum dan hak asasi yang berlarut-larut dalam industri garmen di Indonesia. Kedua merek dagang telah memulai program CSR mereka pada akhir tahun 1990an. Mereka dengan hati-hati memimpikan masa depan yang cerah bagi orang-orang yang menderita saat ini. Sayangnya, program-program terencana tersebut, diantaranya adalah pabrik percontohan, studi percontohan, survey, pelatihan dan pemantauan, dll, tidak menghasilkan makanan di piring buruh saat ini. Dengan rendahnya ongkos tenaga kerja dalam proses produksi,

menjadi tidak jelas mengapa upah buruh tidak dapat meningkat menjadi upah layak tanpa penundaan. Terpikir oleh kami tentang perusahaan garmen di Republik Dominika yang upah buruhnya telah mencapai tingkat upah layak.

Kedua, H&M dan Adidas sepertinya telah mengambil pendekatan yang luwes disertai insentif untuk memastikan kepatuhan perusahaan pemasok terhadap Kode Etik bahkan hukum nasional dan internasional. Dengan kuatnya posisi merek-merek dagang ketika berhadap-hadapan dengan Pemerintah dan para pemasok, Pengadilan ini yakin bahwa kebijakan merek dagang saat ini yang mentoleransi pelanggaran, memberikan pesan yang tidak jelas. Pengadilan beranggapan bahwa pernyataan kehati-hatian yang tertuang dalam kebijakan mereka seperti "pengusaha sebaiknya" perlu diganti dengan pernyataan yang lebih tegas dengan "pengusaha harus", disertai dengan penjelasan atas sanksi tegas yang akan diberikan merek dagang jika pemasok tidak mematuhi persyaratan yang telah ditentukan (seperti memenuhi upah layak). Perubahan ini akan memberikan isyarat bahwa merek dagang menghendaki kondisi kerja yang layak; tanpa pelecehan, tanpa viktimisasi, tanpa kriminalisasi terhadap anggota serikat buruh, aktivis, dan pengurus serikat; dengan perundingan bersama dan upah layak tanpa terkecuali.

Ketiga, merek-merek dagang tersebut mencoba memaksakan program-program mereka dari atas. Tidak diragukan lagi bahwa program-program tersebut adalah hasil pemikiran para ahli yang dipengaruhi berbagai teori terkini tentang hubungan industrial, pengembangan sumberdaya manusia, kemajuan teknologi dan teori komunikasi dan berbagai pendekatan lainnya untuk menghadapi buruh dan keluh kesahnya. Pengadilan ini khawatir bahwa pendekatan tersebut mengakibatkan hilangnya kesempatan untuk menyampaikan pesan yang jelas kepada seluruh pemangku kepentingan dalam rantai pasok, dan lebih luas lagi bahwa buruh harus terlihat dalam setiap proses yang menyangkut hidupnya. Pendekatan yang melibatkan buruh tersebut terbukti berhasil dalam penyusunan protokol kebebasan berserikat.

Keempat, program-program H&M ("Peta Arah") dan Adidas ("Program Sosial dan Lingkungan") yang detil dan dalam beberapa hal mengagumkan meskipun harus dibuktikan terlebih dahulu keberhasilannya, mengandalkan konsep kerjasama tripartit antara Pemerintah, pemilik perusahaan-manajer dan buruh. Meskipun program ini terbukti berhasil di negara-negara yang lebih maju, namun tidak berarti konsep ini dapat menyelesaikan persoalan di negara-negara lain. Dalam lingkungan rantai pasok garmen, konsep ini tidak masuk akal karena besarnya perbedaan kekuatan antara pihak-pihak yang bertentangan.

Kelima, merek-merek dagang harus memastikan adanya transparansi dalam proses pembelian yang mereka lakukan dan dalam berbagai aspek keuangan lainnya yang berhubungan dengan perusahaan pemasok. Para merek juga harus memastikan transparansi terkait program CSR yang mereka kerjakan seperti pengawasan perusahaan, survei, studi percontohan, pabrik percontohan, dll. Keterbukaan tidak hanya menyangkut ketersediaan laporan-laporan dan informasi-informasi di halaman website merek-merek dagang tetapi juga kemudahan-kemudahan mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh para pemangku kepentingan dengan bahasa yang dapat dipahami buruh.

Keenam, merek-merek dagang tidak mau mengakui bahwa mereka memiliki tanggung jawab nyata, tidak hanya secara filosofis atau etis, atas apa yang terjadi di pabrik-pabrik garmen di Indonesia, dan terpenting lagi, di sisi lain produksi ketika subkontraktor memproduksi untuk para pemasok. Sepertinya, hal ini adalah alasan utama atas sikap para merek ketika dihadapkan pada kenyataan tentang pelanggaran hak buruh. Kenyataan lainnya yang diabaikan oleh industri garmen Indonesia adalah keharusan bisnis para pemasok, kebijakan petumbuhan dan pembangunan ekonomi neoliberal yang berpihak kepada pengusaha, korupsi dan bias dalam sistem hukum nasional termasuk dalam pengadilan, dan kekebalan hukum bagi para pelaku pelanggaran hak buruh.

Para merek dagang melakukan perundingan harga FOB dengan pemasoknya sehingga mereka secara langsung bertanggung jawab atas rendahnya upah. Tanggung jawab mereka merupakan tanggung jawab sistematik yang didasarkan pada struktur industri dan hubungan kekuasaan yang terjadi setiap hari. Seperti pandangan yang dikemukakan seorang ahli bahwa merek dagang telah menjadi perusahaan tanpa pabrik. Mereka menyerahkan kewajiban mereka kepada buruh ketika memindahkan produksi mereka ke Asia. Merek dagang mengendalikan sistemnya dan para pemasok bergantung kepada mereka.

Para merek dan perusahaan-perusahan besar lintas negara lainnya tidak mudah untuk dituntut di pengadilan dengan sistem hukum nasional dan internasional saat ini. Dengan demikian, pemikiran kritis harus dikembangkan untuk membangun konsep dan kerangka hukum yang dapat menuntut pertanggungjawaban mereka atas pelanggaran-pelanggaran hak asasi buruh yang terjadi dalam rangkaian rantai pasok sebagai akibat dari kekebalan hukum ini.

Salah satu analogi yang dapat dibangun untuk mendukung konsep tanggung jawab merek dagang dalam situasi ini adalah konsep pertanggungjawaban pengganti yang umum berlaku dalam sistem hukum. Yaitu: jika, sebagai hasil dari sebuah hubungan

kontrak kerja, seperti hubungan kontrak kerja antara merek dagang dan pemasok, merek X mengendalikan sejumlah elemen yang diperlukan atas apa yang dilakukan pemasok Y untuk memenuhi kewajiban kontrak, maka merek X secara hukum bertanggung jawab atas kerugian pihak lain yang terjadi akibat tindakan pemasok Y. (Prinsip pertanggungjawaban pengganti ini dan juga konsep tanggung jawab bersama dalam aturan hukum di banyak negara, secara prinsip, tercermin dalam Prinsip-prinsip Pedoman PBB tentang Bisnis dan HAM).

3. Pencacahan Pelanggaran Hak Asasi Manusia

3.1. Kemiskinan massal akibat upah murah

Para hakim Pengadilan Rakyat menemukan bahwa praktek upah murah adalah penyebab utama kemiskinan massal dan berbagai permasalah sosial lainnya yang dialami buruh. Dari berbagai kesaksian buruh dan para ahli mengenai sektor garmen, tekstil dan alas kaki di Indonesia, jelas terlihat bahwa upah yang dibayarkan di sektor ini tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak bagi buruh dan keluarganya. Pemenuhan hak atas pekerjaan meliputi hak bagi semua orang untuk mencapai hidup yang layak dengan bekerja (Kovenan EKOSOB pasal 6). Dengan kata lain, hak atas pekerjaan haruslah diartikan sebagai pemenuhan kualitas hidup yang baik sebagaimana diamanatkan oleh Konstitusi Indonesia amandemen II (2000) pasal 28D ayat 2, yang secara konsep sama dengan isi Kovenan EKOSOB pasal 7, yang berbunyi:

"Negara-negara pihak dalam kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan khususnya menjamin;
(a) ii Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan-ketentuan kovenan ini."

Berdasarkan fakta-fakta yang yang disampaikan, terlihat bahwa sistematisnya pemberian upah murah oleh perusahaan pemasok adalah bentuk pemiskinan secara sengaja yang terjadi secara massal.

Pengadilan Rakyat juga mendapatkan penjelasan mengenai beberapa program merek dagang (H&M dan Adidas) yang menerapkan strategi pembangunan manusia, diantaranya adalah pengawasan kondisi pabrik dan evaluasi uji coba penerapan upah layak di sejumlah kecil pabrik. Namun demikian, merek-merek dagang sepertinya enggan untuk menerapkan upah layak sesegera mungkin dan enggan mendukung buruh untuk mendesak perusahaan pemasok menjalankan upah layak. Program-program ini tidak

menghentikan pemiskinan massal yang terjadi. Dan dalam banyak situasi, program-program tersebut juga tidak bisa diakses oleh buruh yang kondisinya rentan.

3.2. Pelanggaran hak anak mendapatkan pendidikan

Rendahnya Upah buruh dan praktek pemiskinan mengakibatkan rendahnya kemampuan buruh untuk menyediakan pendidikan sekolah bagi anak-anaknya. Berdasarkan fakta-fakta yang disampaikan, hakim menemukan terjadinya pelanggaran hak anak untuk mendapatkan pendidikan. Dalam kesaksiannya, para buruh menyatakan upah yang mereka terima hanya cukup untuk membiayai belanja kebutuhan sehari-hari, tidak termasuk biaya pendidikan anak-anak buruh. Perusahaan tidak memasukkan biaya pendidikan sebagai salah satu komponen upah yang harus mereka bayarkan kepada buruh. Di sisi lain, meskipun pendidikan merupakan hak yang dijamin dalam Kovenan EKOSOB (pasal 12-14), Konstitusi Indonesia (pasal 28C dan 28E) dan UU Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (pasal 12 dan 60), dalam kenyataannya Pemerintah Indonesia tidak memiliki kebijakan yang seragam di setiap daerah untuk memastikan pendidikan gratis bagi masyarakat yang tidak mampu. Kebijakan pendidikan dikembalikan kepada kepala daerah masing-masing. Bagi buruh yang tinggal di daerah dimana kepala daerah tidak memiliki keberpihakan pada kelompok rentan seperti buruh, kondisinya akan semakin sulit. Situasi dimana kepala daerah tidak memiliki kebijakan pendidikan yang berpihak atau perusahaan tidak memiliki keuntungan berlebih untuk membayarkan upah layak, tidak bisa menjadi alasan hilangnya hak anak untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, Pemerintah dan perusahaan tempat orang tua dari anak tersebut bekerja, bertanggung jawab atas pelanggaran hak anak mendapatkan pendidikan.

3.3. Pelanggaran hak kesehatan

Para hakim menemukan sejumlah pelanggaran hak atas kesehatan. Sebagaimana diatur secara tegas dalam Konstitusi Indonesia pasal 28H dan UU Kesehatan pasal 4, disebutkan bahwa setiap warga negara berhak atas layanan kesehatan. Dan di pasal 5 ayat 2 disebutkan bahwa layanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau harus tersedia bagi setiap warga negara.

Pelanggaran yang terjadi dapat dikategorikan kedalam empat situasi. Pertama, pelanggaran hak kesehatan yang terjadi akibat atasan memaksakan lembur atau tidak diijinkan ke toilet, seperti disebutkan dalam kesaksian Sahroji. Kedua, pelanggaran atas hak kesehatan terjadi saat buruh melakukan aksi mogok dan mengalami kekerasan. Mereka dihalangi mendapatkan pelayanan kesehatan setelah mengalami luka-luka akibat tindakan kekerasan yang terjadi. Ketiga, pelanggaran hak kesehatan terjadi sebagai akibat

dari pemiskinan yang dialami buruh. Buruh tidak mampu membiayai jaminan kesehatan bagi keluarganya. Perlu dicatat bahwa hanya beberapa perusahaan yang memberikan asuransi kesehatan dan itupun hanya diberikan kepada buruh tetap. Keempat, sarana dan fasilitas kesehatan publik tidak memadai untuk memberikan pelayanan kesehatan yand dibutuhkan buruh.

3.4. Upah murah di dalam rumah tangga buruh

Kesaksian buruh memperlihatkan, dan para hakim menemukan, bahwa pelanggaran hak asasi yang terjadi di pabrik terkait upah murah juga terjadi di dalam rumah tangga buruh. Sebagai contoh, ketika pasangan buruh, suami dan istri bekerja, mereka harus menyerahkan perawatan bayinya kepada pengasuh atau pembantu rumah tangga karena Pemerintah dan pengusaha tidak menyediakan fasilitas yang murah atau gratis. Buruh tersebut hanya mampu memberikan upah yang murah kepada pengasuh anak mereka atau pembantu rumah tangga lainnya. Hal ini berdampak serius terhadap kerentanan pekerja rumah tangga karena upah yang mereka terima tidak mencukupi untuk bertahan hidup.

3.5. Hukuman yang tidak manusiawi

Kesaksian para buruh mengungkapkan adanya kasus-kasus kekerasan fisik yang dialami buruh sebagai bentuk hukuman yang diberikan pengawas kepada buruh. Meskipun kasus-kasus ini dilaporkan kepada pihak berwenang, tidak ada sanksi hukum yang diberikan kepada pengawas sebagai pelaku. Dengan demikian, negara dalam hal ini penegak hukum telah melanggar Konvensi Anti Penyiksaan pasal 16 yang pada intinya menyebutkan bahwa tindakan tersebut merupakan tindakan yang merendahkan harkat dan martabat manusia.

3.6. Manipulasi status kontrak kerja

Majelis hakim Pengadilan Rakyat ini menemukan bahwa hak-hak buruh dihilangkan dan disingkirkan melalui manipulasi kontrak kerja antara buruh dan perusahaan. Bukti-bukti yang dipaparkan di Pengadilan Rakyat terkait meluasnya pelanggaran terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan pasal 164 ayat 3 yang mengatur tentang kapasitas perusahaan untuk mengubah status kerja tetap menjadi status kerja jangka pendek. Untuk mengganti status kerja buruh tetap menjadi buruh kontrak jangka pendek, perusahaan dapat mengaku bahwa mereka harus menutup perusahaannya dan merombak hubungan kerja dengan alasan efisiensi. Undang-undang mewajibkan perusahaan yang akan menutup pabriknya dan kemudian memperkerjakan kembali buruhnya dengan status kontrak dengan alasan efisiensi, penutupan perusahaan harus bersifat permanen. Berdasarkan pasal 164 ayat (3) UUK No. 13 tahun 2003 jo. Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011, penafsiran

terhadap frasa tutup dalam Pasal 164 ayat (3) UUK ini haruslah diartikan tutup permanen atau tutup untuk tidak sementara waktu. Dengan demikian, berdasarkan ketentuan ini, syarat suatu perusahaan dikatakan dalam kondisi melakukan efisiensi yaitu jika perusahaan tersebut tutup permanen atau tutup untuk tidak sementara waktu. Pada kenyataannya, perusahaan menggunakan alasan "efisiensi" sebagai selubung untuk menutupi perubahan hubungan kerja yang melanggar hukum. Tampak dari kesaksian para buruh bahwa pemerintah mengabaikan hal ini sehingga para pelaku mendapatkan terbebas dari hukuman atas pelanggaran yang mereka lakukan.

Selain mengakibatkan pelanggaran hak-hak buruh, perubahan status hubungan kerja berdampak serius terhadap buruh dan keluarganya. Karena status mereka kini telah menjadi buruh tidak tetap, maka massa kerja buruh dihitung dari awal lagi. Ini berarti buruh kehilangan hak-haknya atas tunjangan hari raya, cuti haid dan jaminan sosial. Dampak terbesar terkait perubahan status ini adalah buruh mendapatkan upah yang sangat rendah. Dan ketika perusahaan menangguhkan upah, maka buruh-buruh dengan usia kerja kurang dari satu tahun hanya akan mendapat upah minimum sebagai upah tertinggi yang mereka terima.

3.7. Pelanggaran terhadap kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat (pemberangusan serikat) dan kriminalisasi dan ancaman terhadap pembela hak-hak buruh)

Kesaksian para buruh memperlihatkan bahwa hak-hak pekerja dilanggar dengan berbagai cara, beberapa adalah pelanggaran kecil tapi lainnya adalah pelanggaran serius. Para hakim menemukan bahwa jika pelanggaran-pelanggaran ini dikumpulkan, pelanggaran-pelanggaran ini mencerminkan ancaman yang sistematis terhadap hak-hak dasar buruh untuk berdemokrasi. Terdapat kebijakan-kebijakan manajemen untuk memberangus serikat yang umum digunakan: ancaman dan tindakan-tindakan nyata yang melanggar hak buruh untuk berserikat. Salah bentuk tindakan anti-serikat yang dilakukan perusahaan adalah dengan membentuk serikat buruh tandingan dan mewajibkan semua buruh menjadi anggota serikat tersebut. Perusahaan juga menggunakan kekerasan untuk memaksa buruh keluar dari keanggotaan serikat yang tidak berada di bawah kendali perusahaan. Perusahaan menggunakan berbagai cara untuk menciptakan konflik antar sesama buruh, diantaranya dengan menawarkan kenaikan jabatan maupun gaji kepada pimpinan serikat agar mereka meninggalkan serikat tersebut; PHK Massal yang mana para pengurus organisasinya adalah bagian dari PHK Massal tersebut. Beberapa metode langsung yang dilaporkan kepada Pengadilan Rakyat adalah ancaman, intimidasi, pelecehan dan bahkan mendatangi tempat tinggal buruh. Buruh juga mengalami kriminalisasi melalui petugas polisi yang cenderung memihak perusahaan ketika terjadi

sengketa perburuhan, terutama pada saat demontrasi dan mogok. Berbagai tindakan tersebut disampaikan kepada Pengadilan Rakyat untuk memperlihatkan adanya kerjasama jahat antara perusahaan dan institusi hukum untuk memusuhi serikat buruh dan pimpinan-pimpinannya. Pelanggaran-pelanggaran ini merupakan penyalahgunaan proses hukum untuk kepentingan kelompok tertentu untuk mencapai tujuan yang melanggar hukum, yaitu penghilangan hak-hak buruh.

Kebijakan dan tindakan-tindakan pemberangusan serikat seperti yang dijelaskan di atas mencerminkan pengabaian secara sengaja atas kesepakatan protokol kebebasan berserikat yang telah disepakati oleh Pemerintah, serikat buruh dan perusahaan, dan pelanggaran atas hak buruh untuk beserikat, berogranisasi dan berkumpul (yang dijamin oleh Kovenan SIPOL pasal 19-22), dan pelanggaran hak dasar yang melekat dalam diri buruh, yaitu hak mogok dan perundingan bersama (Kovenan EKOSOB pasar 8 ayat d).

3.8. Pelanggaran hak-hak buruh perempuan

Banyak keluhan-keluhan yang disampaikan kepada Pengadilan Rakyat dalam paparan bukti-bukti mengenai kondisi kerja terkait pelanggaran dan kejahatan terhadap buruh perempuan. Para hakim menemukan pelanggaran dan kejahatan tersebut meliputi pelecehan seksual, tidak memberikan cuti haid ataupun memberikan persyaratan "inspeksi" yang mempermalukan buruh perempuan ketika membuktikan alasan permohonan cuti tersebut, buruh perempuan dilarang hamil selama tahun pertama kerja dan jika mereka hamil, mereka akan dipecat, dan pelanggaran-pelanggaran lain seperti tidak diijinkan mengambil cuti untuk merawat anak yang sakit. Semua tindakan-tindakan ini adalah pelanggaran terhadap hak untuk menikah dan memilih pasangannya sendiri tanpa tekanan dari pihak manapun, hak reproduksi. Mereka juga adalah pelanggaran Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan pasal 11 ayat 2 yang menjelaskan diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan, kehamilan, dst.

3.9. Kegagalan negara secara sengaja untuk melindungi buruh

Para hakim menemukan fakta-fakta yang memperlihatkan bahwa negara gagal memberikan perlindungan hukum kepada para buruh, yaitu: negara menyediakan aturan-aturan yang membolehkan pengusaha dan buruh berhadap-hadapan sementara posisi ekonomi diantara keduanya saling berbeda; pihak negara melalui institusi hukum dan keamanan memberikan perlindungan pada perusahaan dan bertindak tidak netral; negara gagal memberikan sanksi kepada preman yang merupakan "kekuatan pendukung" kepentingan bisnis dan mengakibatkan buruh mengalami ketakutan dan cedera; negara gagal menjalan tugasnya sebagai pelindung dan hanya bersifat pasif menunggu keluhan buruh, dan bahkan para pelaku pelanggaran hak asasi dan kejahatan menikmati kekebalan

hukum dari sanksi-sanksi negara. Seandainya keluhan-keluhan tersebut diproses secara hukum, akan membutuhkan waktu yang lama dan hasilnya bersifat nota dinas yang hanya menyarankan perusahaan untuk mematuhi aturan yang ada, namun seringkali tidak dijalankan oleh perusahaan; dan terakhir, adanya potensi suap dan korupsi yang melibatkan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, baik yang hakim yang bersifat adhoc ataupun hakim karir.

Berdasarkan temuan-temuan dan pertimbangan-pertimbangan di atas, Pengadilan Rakyat ini

MEMUTUSKAN:

1. Situasi buruh di Indonesia sebagai bagian dari rantai pasok garmen dunia secara umum sangat memprihatinkan. Terdapat defisit besar antara kondisi kerja yang dialami buruh dibandingkan dengan standar-standar internasional tentang kerja layak. Ada indikasi jelas bahwa situasi kerja yang semakin memburuk tersebut disebabkan oleh sistem kerja kontrak jangka pendek. Karakter, tingkatan dan lamanya pelanggaran hak buruh garmen yang terus berlangsung ini merupakan indikasi dari sistematisnya pelanggaran hak dasar buruh atas hidup yang layak dan bermartabat.

2. Buruknya kondisi buruh garmen adalah akibat dari pelanggaran yang dilakukan oleh para perusahan pemasok (para pemilik perusahaan dan manajer) terhadap Konstitusi Republik Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan, dan penyalahgunaan hukum pidana Indonesia terhadap buruh dan serikat buruh. Selain itu, kondisi buruh serperti yang telah disampaikan kepada kami, juga melanggar standar-standar normatif internasional, seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional Sipil dan Politik, Kovenan Internasional Ekonomi, Sosial dan Budaya, Konvensi-Konvensi ILO.

3. Pelanggaran-pelanggaran tersebut adalah dampak dari struktur perdagangan komersial yang mengikuti logika bisnis (keuntungan) namun mengabaikan hak asasi buruh. Mengingat posisi merek dagang yang semakin menguat dan dominan, dan upaya mereka mendapatkan pasokan barang dengan ongkos rendah, para pemilik pabrik dan manajer di Indonesia didorong melakukan pelanggaran-pelanggaran hukum dan standar-standar lainnya karena takut kehilangan pesanan atau bahkan pemindahan lokasi produksi ke wilayah atau negara lain.

4. Para merek dagang secara umum gagal memanfaatkan posisi dominan mereka untuk memastikan kondisi buruh mencapai standar-standar haknya. Sebaliknya, para merek dagang memperoleh laba sangat besar karena posisi mereka yang menguntungkan, namun menolak bertanggung jawab atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para perusahaan pemasok. Hal ini tidak dapat dibenarkan mengingat merek-merek dagang bekerja sama erat dengan para perusahaan pemasok, mengadakan kontrak kerja dengan mereka dan secara umum bertanggung jawab atas seluruh aspek produksi dibandingkan para perusahaan garmen. Terdapat keuntungan bersama dalam hubungan antara pemasok dan pembeli, dan Pengadilan Rakyat ini beranggapan sudah seharusnya juga terdapat tanggung jawab bersama, sebuah konsep yang diakui dalam sistem hukum, bahkan tercermin dalam Prinsip-prinsip Pedoman PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia.

5. Seperti kebanyakan pemerintahan negara yang memiliki industri garmen, Pemerintah Indonesia terlihat lebih peduli terhadap pertumbuhan dan pembangunan ekonomi dibandingkan hak asasi para buruh, yaitu pihak yang mewujudkan pertumbuhan dan pembangunan tersebut tapi tidak mendapatkan bagian yang adil. Kami terkejut ketika mengetahui bahwa peraturan yang berlaku memberikan kemudahan untuk melakukan penangguhan upah, suatu hal yang tidak lazim. Saat ini, di satu provinsi terdapat 65% permohonan penangguhan upah yang dikabulkan.

6. Institusi-institusi hukum tidak berkerja melindungi hak-hak buruh sebagaimana mestinya, dan di beberapa peristiwa yang melibatkan lembaga-lembaga pemerintah seperti kepolisian, kepentingan pengusaha terlihat lebih diutamakan dibandingan kepentingan buruh. Institusi utama yang menangani sengketa hubungan industrial, Pengadilan Hubungan Industrial, tampak tidak mampu secara efektif melindungi kepentingan buruh secara cepat, independen dan transparan. Putusan-putusan atas kasus-kasus sengketa perburuhan seringkali dihasilkan setelah melalui waktu yang panjang; biaya yang dibutuhkan hingga putusan dikeluarkan sangat tinggi sehingga menghalangi buruh untuk menempuh jalur ini; putusan-putusan yang menguntungkan buruh seringkali tidak dilaksanakan sehingga proses peradilannya terlihat berat sebelah dengan lebih menguntungkan perusahaan. Beberapa kasus seperti 1) terbuktinya kasus korupsi di PHI atau 2) konflik kepentingan yang terlihat jelas, melibatkan hakim adhoc PHI, merupakan penyebab terjadinya sorotan terhadap independensi hakim adhoc PHI. Permasalahan-permasalahan ini dapat menjelaskan kecenderungan yang memprihatinkan terhadap menurunnya penggunaan PHI dalam tiga tahun terakhir sebesar 30%, mengakibatkan sengketa-sengketa yang belum terselesaikan menjadi berlarut-larut.

7. Sebagai industri yang persentasi buruh perempuannya sangat tinggi, kami menemukan pola diskriminasi dan pelanggaran hak buruh perempuan, seperti tidak diberikannya hak cuti haid, dan bahkan jika hak itu diberikan, itupun setelah melalui proses yang mempermalukan buruh perempuan, yaitu dengan memperlihatkan pakaian dalam mereka kepada petugas kesehatan untuk membuktikan permintaan cuti haid mereka adalah benar terjadi; buruh perempuan tahun pertama harus menandatangani perjanjian yang menyatakan bahwa mereka tidak akan hamil atau mereka akan dipecat; adanya laporan tentang pelecehan seksual yang sering terjadi; perempuan umumnya hanya ditempatkan di jenis-jenis pekerjaan tertentu yang mana upahnya lebih rendah dibandingkan pekerjaan-pekerjaan yang umumnya diberikan kepada laki-laki.

8. Upah murah merupakan isu penting bagi buruh garmen. Upah minimum jauh lebih rendah dari biaya yang dibutuhkan untuk hidup layak, dan kebanyakan buruh di industri garmen menerima upah yang lebih rendah dari upah minimum. Rendahnya upah menjadi bencana bagi buruh yang berdampak pada keluarga buruh, masyarakat, dan bangsa. Tidak ada pembenaran yang dapat diberikan untuk mengabaikan tragedi sosial yang telah berlangsung sangat lama ini. Upah layak haruslah upah keluarga yang mempertimbangkan keluarga buruh (dengan tiga anggota keluarga), dan bukan berdasarkan pada penghitungan kebutuhan hidup buruh lajang seperti yang saat ini berlaku dalam penghitungan upah di Indonesia.

9. Saat ini, konsep upah layak mendapatkan dukungan tertinggi di dunia international. Kami mengetahui bahwa Konferensi Meja Bundar Berlin (Berlin Round Table Conference) (November 2013) diselenggarakan untuk membahas program yang mewujudkan upah layak di industri garmen. Konferensi yang disponsori oleh pemerintah Jerman dan Belanda tersebut menarik perhatian perwakilan-perwakilan pemangku kepentingan dunia industri. Saat ini, ada sebuah dasar yang kuat di Indonesia untuk mengembangkan praktek-praktek yang telah diakui untuk menghubungkan upah dan kebutuhan hidup buruh melalui KHL. Ini adalah waktu yang tepat untuk bagi Pemerintah, serikat buruh, mereka dagang dan pemilik perusahaan/manajer untuk duduk dalam satu meja dan merundingkan upah layak.

10. Meskipun Protokol Kebebasan Berserikat berlaku di Indonesia, kami disadarkan bahwa hak untuk membentuk serikat buruh atau menjadi anggota serikat seringkali dilanggar. Organiser serikat buruh, aktivis, pengurus dan bahkan anggota serikat mengalami tekanan, intimidasi dan menjadi korban. Sedikit sekali perlindungan dari tindakan-tindakan tersebut yang diberikan oleh pemerintah atau manajemen

perusahaan, yang sepertinya bergembira tindakan-tindakan itu terjadi, dan di beberapa kasus, mereka terlibat dalam secara langsung. Situasi ini merupakan faktor utama yang menyebabkan buruh tidak mampu mendapatkan kondisi kerja yang layak dan kenaikan upah. Dengan situasi seperti ini, tidak masuk akal jika merek dagang tetap mempertahankan gagasan bahwa serikat buruh seharusnya merundingkan komponen upah layak dengan pengusaha dan pemerintah. Menjadi sebuah keprihatinan besar atas meningkatnya kasus pemberangusan serikat yang dilakukan secara sadar dan terorganisir dalam industri garmen.

11. Perundingan Bersama merupakan metode tradisional bagi buruh untuk mengimbangi kekuasaan pengusaha. Ini adalah hak dasar buruh. Di industri garmen di Indonesia, hal ini seringkali hanya menjadi hak kosong. Manajemen tidak akan berunding, atau jika mereka melakukannya, mereka tidak bisa diajak untuk mencapai kesepakatan, terkecuali ketika terjadi kasus besar yang dibawa ke PHI, meskipun tingkat keberhasilan buruh ketika menempuh jalur ini sangat rendah dibandingkan keberhasilan pengusaha. Kami memahami bahwa proses persidangan yang diajukan oleh buruh seringkali berlarut-larut dan lama.

12. Pemerintah bertanggung jawab menjamin kebebasan buruh untuk menggunakan haknya. Kami prihatin dengan buruh dan serikat buruh yang melaporkan keterlibatan aparat militer dan kepolisian dan preman dalam peristiwa-peristiwa penyerangan, pelecehan, dan intimidasi yang dialami buruh pada saat mereka melakukan kegiatan-kegiatan mereka yang dilindungi secara hukum.

REKOMENDASI

Keputusan Pengadilan Rakyat Indonesia, dengan identifikasi dan pengkategorian yang jelas terhadap tanggung jawab yang khusus, langsung dan bersama-sama para pelaku utama, hanyalah salah satu komponen dari peran dan tujuan Pengadilan Rakyat yang diselenggarakan untuk membangun kesadaran dan sebagai bentuk nyata dari tersedianya akses bagi seluruh orang dalam industri garmen untuk mendapatkan hak-hak dasar.

Dengan menyadari sepenuhnya karakter “lunak” yang tidak terhindarkan dari sebuah rekomendasi, rekomendasi-rekomendasi ini diajukan sebagai sebuah platform dan road-map, yang mana keberhasilannya adalah hasil utama dari berbagai perjuangan yang panjang.

Apa yang dihasilkan disini untuk sektor garmen Indonesia harus diterima dan dijalankan:

- dalam konteks terbatas sesuai dengan yang diusulkan kepada Sri Lanka, Kamboja, India, dan berbagai pihak yang merupakan bagian dari rantai pasok global industri garmen.
- dalam konteks gerakan perjuangan yang lebih luas (termasuk pihak-pihak yang mendukung inisiatif serupa yang dipimpin oleh Ekuador terkait klaim di Komisi HAM PBB di Genewa saat ini), yang terlibat melalui perjuangan dan melalui penelitian utama mereka, dalam tugas berat untuk melucuti kekebalan hukum kekuasaan korporasi, agar dapat dituntut pertanggungjawabannya secara mengikat untuk menghormati dan memajukan hak asasi manusia dan bangsa-bangsa, yang adalah kriteria utama untuk pengakuan atas kredibilitas kebijakan-kebijakan yang murni pembangunan ekonomi.

Kepada seluruh pemangku kepentingan dalam industri garmen

1. Pengakuan dan pelaksanaan upah layak seperti yang didefinisikan, dikembangkan dan diperbaharui oleh AFWA harus menjadi tanggung jawab bersama yang bersifat segera bagi pemerintah, merek-merek dagang besar, pemilik pabrik dan pemasok. Sebagai bentuk nyata pemenuhan hak-hak dasar, upah layak harus ditetapkan sebagai langkah yang mendesak dan wajib sesuai dengan prinsip-prinsip normatif yang bersifat mengikat seperti diatur dalam Konstitusi nasional dan Kovenan internasional yang diratifikasi Indonesia.

2. Karena sangat pentingnya menjamin kemerdekaan buruh untuk mengekspresikan, mempertahankan dan memajukan hak-hak dasar mereka, Pemerintah Indonesia harus memberikan prioritas tertinggi dengan mengambil peran utama (sesuai dengan norma-norma hukum) untuk memajukan kerjasama di antara para pemangku kepentingan utama di sektor garmen, untuk mengakui dan melaksanakan dua hak dasar yaitu, Kemerdekaan Berserikat dan Perundingan Bersama.

Kepada Pemerintah Indonesia

3. Berdasarkan bukti-bukti yang diterima oleh Pengadilan Rakyat mengenai kegagalan dan penyalahgunaan sistem hukum nasional (termasuk Pengadilan Hubungan Industrial) yang seringkali bias terhadap hak-hak buruh dan memberi keuntungan kepada merek dagang dan perusahaan, Pemerintah sebaiknya memberikan prioritas tinggi dan segera untuk menjamin independensi Pengadilan yang kompeten, dan menjamin penyelesaian kasus-kasus pelanggaran yang

disampaikan oleh buruh secara tepat waktu dan adil, sepanjang kasus-kasus tersebut terkait dengan kegiatan-kegiatan pembelaan dan promosi hak upah layak, kemerdekaan berserikat dan perundingan bersama.

4. Perhatian khusus dan mendesak dari Pemerintah merupakan hal yang wajib untuk mengendalikan penyalahgunaan dan pelanggaran yang dilakukan institusi kepolisian dan militer, demikian juga kelompok paramiliter yang terlibat melakukan intimidasi dan viktimisasi buruh dan wakil-wakil buruh yang sah pada saat mereka menggunakan haknya, termasuk keluarga buruh.

5. Pemerintah harus mengalokasikan berbagai sumberdaya yang dibutuhkan untuk mengembangkan layanan sosial dan kesehatan dasar, karena keduanya sangat penting penting untuk menjamin kebijakan upah layak terus berlanjut di seluruh wilayah Indonesia, dengan memberikan perhatian khusus pada kasus-kasus pemindahan pabrik dan bukti-bukti penggunaan tenaga kerja kontrak oleh perusahaan.

6. Kegagalan Pemerintah dalam menjalankan tugasnya untuk mengawasi dan memonitor secara berkala pelanggaran-pelanggaran hukum perburuhan, dan penundaan dan penyangkalan hak-hak buruh yang disebutkan di atas, harus dijawab dengan mengalokasikan sumberdaya yang bertujuan untuk memastikan tersedianya kecukupan personil-personil yang terlatih dan bebas terhadap korupsi.

Kepada merek dagang

7. Karena posisi mereka yang dominan, merek-merek dagang seharusnya menjadi pelaku pertama yang mempromosikan kebijakan upah layak secara mengikat: pernyataan kesiapan untuk menjalankan proyek-proyek percontohan harus secepatnya diterjemahkan menjadi strategi pelaksanaan upah layak yang sistematis; data-data yang akurat yang tersedia memperlihatkan bahwa kebijakan tersebut tidak hanya menghormati hak asasi manusia tetapi juga sejalan dengan tujuan kegiatan ekonomi yang berkelanjutan.

8. Untuk memastikan kesediaan mereka menjadi pelaku yang positif dalam memajukan kondisi kerja yang layak, yang juga sesuai dengan penghormatan atas hidup yang bermartabat, merek-merek dagang seharusnya menjamin adanya transparansi yang sebenar-benarnya dalam kegiatan-kegiatan audit dan pelatihan mereka, dengan memastikan keterlibatan kelompok-kelompok independen sebanyak mungkin untuk memastikan proses pengumpulan data dan pelaporan yang seksama, dan juga kerjasama yang erat dengan buruh dan wakil-wakilnya.

Kepada serikat buruh

9. Meningkatnya kapasitas sebagai pelaku aktif dalam tindakan yang bertujuan membangun kesadaran dan otonomi buruh, seperti yang telah didokumentasikan selama beberapa tahun terakhir, dapat diperkuat lebih jauh lagi dengan membangun koordinasi aksi yang lebih lebih efektif, baik dalam perjuangan ataupun dalam dialog dengan para pemangku kepentingan utama di sektor garmen dan dengan Pemerintah.

10. Situasi terkini diskriminasi gender, yang telah didokumentasikan dalam Pengadilan Rakyat ini, harus dilawan dan dibalikkan keadaannya melalui keterwakilan perempuan yang lebih kuat di semua level institusi dan kegiatan serikat buruh, dengan secara khusus mempertimbangkan bahwa sejumlah besar buruh adalah perempuan dan kondisi hidup merekalah yang paling terkena dampak.

Kepada ILO

11. Karena sangat pentingnya dan juga karena sangat lemahnya buruh di sektor garmen, dan dengan mempertimbangkan potensi pembangunan Indonesia di sektor ini, pengalokasian sumberdaya secara khusus dan signifikan dapat berperan penting dalam pelaksanaan seluruh rekomendasi di atas.

Kepada Organisasi Non-pemerintah yang bekerja di Indonesia

12. Pengadilan Rakyat ini tidak akan bisa terlaksana tanpa sumbangsih sumberdaya dan kompentensi organisasi non-pemerintah dari berbagai negara. Peran penting mereka dalam memastikan terbangunnya jembatan yang independen, berpengaruh, dan kritis antara negara asal merek-merek dagang dan kebijakan mereka di Indonesia, harus terus dikuatkan dan menjadi semakin efektif. Hal ini berhasil jika segenap Organisasi Non-pemerintah tersebut dapat mengembangkan kerjasama individual mereka menjadi sebuah jaringan aksi dan pengetahuan, yang dapat menjadi penentu dan berdampak khusus pada efektivitas, transparansi dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan audit dan monitoring dan juga peningkatan kompetensi buruh mengenai hak asasi manusia melalui penyebaran informasi dan pelatihan.

Pengadilan Rakyat
Upah dan Kondisi Kerja yang Layak Bagi Buruh Garmen Sebagai Hak Fundamental
PETISI

Kami GSBI, FSBI, SBSI 92, SPN, adalah serikat yang mengorganisir buruh industri garmen di Indonesia, bersama dengan LIPS dan TURC, tergabung dalam Aliansi AFW, atas nama buruh garmen di Indonesia mengajukan petisi "upah dan kondisi kerja yang layak sebagai hak fundamental buruh Indonesia" di depan Pengadilan Rakyat.

Di depan Pengadilan Rakyat, kami membawa saksi untuk didengar oleh hakim dan ahli mengenai kondisi kerja yang buruk, jam kerja yang panjang, hak berserikat yang dibatasi, terhambat, dan upah murah yang diterima oleh ratusan ribu bahkan jutaan buruh industri garmen di Indonesia.

Perusahaan pemasok dan merek internasional yang diproduksi di Indonesia, sebagian bertanggung jawab terhadap kondisi kerja yang memiskinkan, eksploitasi dan pelanggaran hak asasi buruh garmen di Indonesia. Ratusan ribu buruh industri garmen hidup dalam kemiskinan, hidup di rumah-rumah yang tidak layak, dengan pangan bergizi rendah, dan banyak lagi kondisi buruk. Kondisi ini akibat rendahnya upah yang diterima oleh buruh garmen dan penyitaan upah yang diciptakan oleh pemasok dengan sistem perburuhan yang menghisap, seperti lembur yang tidak dibayar dan penangguhan pelaksanaan upah minimum.

Sementara itu, pemegang merek dan pemasok menikmati keuntungan yang meningkat sembari memperluas pasar dan rantai produksi mereka ke kota-kota yang lebih kecil demi menumpuk keuntungan.

Buruh garmen adalah manusia yang memiliki hak-hak dasar yang secara universal diakui, termasuk hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak. Dengan demikian, penting dan mendesak bagi kita semua yang hadir di sini (Pengadilan Rakyat Indonesia) untuk mencari solusi yang tepat demi menghancurkan dan menghilangkan sistem kerja yang buruk.

Para pemohon petisi:
Tuan rumah lokal adalah AFW Indonesia, terdiri dari empat serikat buruh yang mengorganisir buruh garmen dan dua organisasi sosial yang prihatin terhadap kondisi

kerja dan mendukung gerakan buruh untuk upah layak dan kondisi kerja yang layak bagi para buruh industri garmen.

Asia Floor Wage Indonesia terdiri dari:

1. GSBI
2. FSBI
3. SPN
4. TURC
5. LIPS

Dan serikat lain yang bergabung dalam para pemohon petisi:

6. SBSI 92

Visi kami adalah para buruh garmen di Indonesia harus memiliki upah yang layak dan kondisi kerja yang layak, serta hidup bermartabat dan manusiawi.

Aliansi AFW secara resmi dibentuk pada tahun 2006 dan setidaknya 71 serikat dari 17 negara di Asia, Eropa, dan Amerika Utara tergabung dalam aliansi ini. Ada serikat garmen industri, organisasi non-pemerintah, kelompok konsumen, lembaga penelitian, yang merupakan bagian dari jaringan yang luas ini. Namun, inti kepemimpinan kami berasal dari gerakan serikat buruh garmen di negara-negara Asia. Kami juga memobilisasi konsumen di Utara dan melobi pengecer pakaian dan merek besar melalui mitra internasional kami di Utara.

CCC didedikasikan untuk memperbaiki kondisi kerja dan mendukung pemberdayaan buruh di industri garmen dan pakaian olahraga global. Sejak tahun 1989, CCC telah bekerja untuk membantu memastikan bahwa hak-hak dasar buruh dihormati, mendidik dan memobilisasi konsumen, melobi perusahaan dan pemerintah, dan menawarkan dukungan solidaritas langsung kepada para buruh dalam memperjuangkan hak-hak mereka dan menuntut kondisi kerja yang lebih baik.

CCC adalah sebuah aliansi serikat di 16 negara Eropa. Anggotanya termasuk serikat buruh dan LSM yang mencakup berbagai perspektif dan kepentingan, seperti hak-hak perempuan, advokasi konsumen dan pengurangan kemiskinan.

CCC bergantung pada jaringan mitra di lebih dari 200 serikat dalam Negara produksi garmen untuk mengidentifikasi masalah dan tujuan lokal, dan untuk membantu kami mengembangkan strategi kampanye demi mendukung para buruh dalam mencapai

tujuan mereka. Kami bekerja secara ekstensif dengan kampanye hak-hak buruh yang sama di Amerika Serikat, Kanada, dan Australia. CCC percaya agar upah layak menjadi kenyataan, merek, pengecer, dan pemerintah harus mengambil tindakan.

Pembukaan

Menurut ILO "kerja upahan dan upah penting bagi dunia kerja. Sekitar setengah dari angkatan kerja global bekerja demi mendapatkan upah. Standar hidup dan kehidupan penerima upah dan keluarganya bergantung pada tingkat upah, kapan dan bagaimana upah tersebut disesuaikan dan dibayarkan. Upah adalah komponen utama konsumsi secara keseluruhan dan faktor kunci dalam kinerja ekonomi Negara. Perluasan tenaga kerja yang berpartisipasi secara langsung maupun tidak langsung dalam perdagangan internasional barang dan jasa serta semakin bertumbuhnya saling ketergantungan Negara berpendapatan rendah-menengah dan Negara berpendapatan tinggi menempatkan upah di tengah perdebatan menyangkut globalisasi" (Laporan Upah Global 2008).

Pada tahun 1944, ILO mengadopsi Deklarasi Philadelphia sebagai tambahan konstitusi ILO. Deklarasi ini menyatakan beberapa prinsip kunci: kerja bukanlah komoditas, kebebasan berpendapat dan berserikat penting untuk mencapai kemajuan, kemiskinan di mana saja merupakan ancaman bagi kemakmuran, dan bahwa semua manusia memiliki hak untuk mencapai kesejahteraan material dan pengembangan spiritual, dalam kebebasan dan martabat, dengan jaminan ekonomi dan kesempatan yang sama.

Pada bulan Juni 2008, Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil berdasarkan prinsip-prinsip Deklarasi Philadelphia. Deklarasi tentang Keadilan Sosial mendukung "kebijakan dalam hal upah dan pendapatan, jam dan kondisi kerja lainnya, yang dirancang untuk memastikan bagian dari buah kemajuan untuk semua…" Deklarasi 2008 mengakui pentingnya "kesempatan kerja penuh dan peningkatan standar hidup, upah hidup minimum dan perluasan jaminan sosial bagi upaya untuk memberikan penghasilan dasar bagi semua yang membutuhkan…" Dengan kata lain, jaminan sosial, upah yang layak, lapangan kerja formal dan penuh sangat penting untuk mencapai standar hidup minimum.

Pentingnya menetapkan upah minimum adalah isyarat bahwa tidak semua kondisi kerja atau hidup ditentukan melalui negosiasi atau paksaan. Pentingnya pengaturan upah hidup adalah bahwa pekerjaan harus mampu membiayai kehidupan seseorang – bahwa orang yang bekerja seharusnya dapat senantiasa menopang kehidupan diri mereka dan keluarganya.

Deklarasi Universal menyatakan dalam Pasal 23 (3) bahwa "Setiap orang yang bekerja berhak atas upah yang adil dan imbalan kerja yang menguntungkan demi memastikan kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya sesuai dengan martabat manusia dan jika perlu, ditambah dengan jaminan sosial lainnya."

Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, Budaya (ICESR) memiliki dua pasal yang berhubungan dengan upah. Pasal 7 mendefinisikan bahwa dengan imbalan kerjanya buruh sekurang-kurangnya mendapatkan:

i. Upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya tanpa perbedaan apapun, khususnya perempuan harus dijamin bahwa kondisi kerjanya sama dengan yang dinikmati oleh laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama
ii. Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka sesuai dengan ketentuan Kovenan ini
iii. Kondisi kerja yang aman dan sehat
iv. Istirahat, liburan dan pembatasan jam kerja yang wajar dan liburan berkala dengan gaji serta imbalan kerja untuk hari libur umum

Pasal 11 (1) dari ICESCR mendefinisikan "hak setiap orang atas standar kehidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya, termasuk pangan, sandang, dan perumahan untuk perbaikan kondisi hidup terus-menerus. Negara-negara yang terlibat akan mengambil langkah yang tepat untuk menjamin perwujudan hak tersebut, dengan mengakui arti penting kerjasama internasional berdasarkan kesepakatan sukarela.

Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) pasal 11 mengartikulasikan tentang hak untuk imbal kerja yang sama, termasuk manfaat dan perlakuan yang sama dalam hal pekerjaan yang nilainya sama, serta kesetaraan perlakuan dalam evaluasi mutu pekerjaan; melarang pengenaan sanksi pemecatan saat kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi pemecatan atas dasar status perkawinan.

Sayangnya, standar dan instrumen hak asasi manusia hanya menyiratkan bukannya menegaskan "Hak atas Upah". Berdasarkan standar ILO mengenai upah seperti dijelaskan di atas, Pengadilan Rakyat Indonesia, sebagai bagian dari kampanye Asia Floor Wage berusaha mendesakkan "Hak atas Upah Hidup Minimum".

Hubungan upah bagi kelangsungan hidup mengundang pertanyaan tentang konsekuensi dari penyangkalan terhadap upah. Sementara, kesenjangan yang tumbuh antara kaya dan miskin serta meningkatnya mayoritas orang miskin yang bekerja di Asia telah menimbulkan ketimpangan ekonomi yang besar.

Penyangkalan terhadap upah layak minimum bukan hanya persoalan ketidakadilan sosial, kesenjangan politik dan ekonomi, tetapi juga membahayakan seluruh kesejahteraan ekonomi global; ketika kekuatan-kekuatan produktif diceraikan dari sarana dasar untuk bertahan hidup dan peluang untuk berkembang. Penyangkalan terhadap upah layak minimum berdampak langsung pada perwujudan hak asasi manusia yang universal dan tidak terpisahkan, seperti yang digambarkan di bawah ini:

Hak untuk hidup: ketidakpastian yang timbul ketika buruh dibayar kurang dari upah minimum membuat mereka mustahil benar-benar memenuhi hak untuk hidup karena penolakan akses ke perawatan medis dalam kasus penyakit atau kecelakaan; menghalangi rumah tangga untuk membeli makanan bergizi dari hari ke hari; menutup jalan untuk memberikan pendidikan kepada anak-anak demi meningkatkan standar hidup mereka; itu berarti pula seketika menimbulkan kelaparan bagi mereka yang tidak memiliki akses ke bantuan darurat dan barang-barang bantuan pada saat bencana alam atau bencana karena ulah manusia.

Hak akan kesempatan yang sama: pembagian kerja global berdasar jenis kelamin, di mana perempuan mendominasi industri yang dicirikan oleh upah minimum yang rendah ditambah dengan praktik penghisapan, telah menopang industri manufaktur global dan merupakan sumber keuntungan mereka. Maka, pelanggaran terhadap hak memperoleh kesempatan yang sama dan hak akan upah minimum merupakan norma pada industri-industri yang hendak bersaing secara global.

Hak atas perlindungan hukum yang sama: karena tekanan globalisasi, Negara telah menciptakan suatu lingkungan hukum dan politik, sehingga lebih sulit untuk mengajukan petisi kepada pemerintah agar melindungi hak atas upah minimum. Buruh berserikat dan buruh yang memperjuangkan upah mendapati bahwa mereka tidak terbentengi perlindungan yang diperlukan dari pemecatan sewenang-wenang atau PHK. Banyak pula perusahaan tak menghendaki pembentukan dan pendaftaran serikat.

Hak untuk jam kerja yang layak: sebagai hasil dari hubungan industrial yang demikian dan kebutuhan untuk memenuhi hak dasar, buruh garmen dipaksa untuk bekerja lembur ketika upah mereka di bawah upah minimum. Hal ini merupakan bentuk pemaksaan yang tak kasat mata, namun akibatnya terlihat jelas dalam kehidupan sehari-hari, buruh menderita karena jam kerja yang panjang sekedar untuk memperoleh sedikit tambahan pendapatan demi bertahan hidup. Melihat kenyataan tersebut, AFW melihat adanya kebutuhan guna memastikan adanya upah suatu dasar, guna mencegah adanya kerja paksa dan untuk menjamin kebebasan.

Hak atas standar kehidupan yang layak bagi buruh dan keluarganya: tanpa upah layak minimum, maka tidak ada buruh yang mampu memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, atau pakaian. Dengan menghitung apa yang dianggap layak, AFW hendak memastikan bahwa upah buruh mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Melihat perkembangan di berbagai lembaga publik dan swasta, dengan semakin tingginya tingkat mediasi, dan bertambah rumitnya struktur ekonomi global, semua membuat akuntabilitas penolakan upah sulit untuk dipahami. Dalam rangka membuat "Hak Upah Layak Minimum" benar-benar ditegakkan, lembaga publik dan swasta perlu diidentifikasi dan mekanismenya untuk perlu diterapkan.

Situasi Buruh Garmen di Indonesia

Pengantar

Indonesia termasuk lima besar Negara pabrikan garmen untuk pasar global, dan industri garmen di Indonesia merupakan industri penting dalam penyerapan tenaga kerja Indonesia serta merupakan penyumbang terbesar kedua terhadap perekonomian Indonesia (pendapatan Negara) dari sektor non-minyak.

Dalam sepuluh tahun terakhir, industri garmen Indonesia mengalami perkembangan signifikan, meski mengalami beberapa periode krisis akibat liberalisasi pasar garmen global. Namun demikian, tidak dibutuhkan waktu yang lama bagi industri garmen di Indonesia untuk bangkit dan terus tumbuh dalam tujuh tahun terakhir. Setidaknya terdapat satu juta buruh yang bekerja di sektor industri ini, dan jumlahnya cenderung meningkat seiring menjalarnya industri garmen ke kota-kota kecil di Indonesia. Namun, sementara industri garmen terus tumbuh dan nilai ekspor garmen Indonesia di pasar global terus meningkat, para buruhnya terus saja bekerja di bawah kondisi kerja yang layak, bahkan cenderung dihimpit tekanan yang melampaui batas kemampuan buruh sendiri.

Perhatian

Banyak perusahaan garmen di Indonesia mempekerjakan buruh dengan sistem kontrak, meskipun ada aturan yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan, tetapi praktek yang diterapkan industri garmen sebenarnya melanggar hukum. Fenomena sistem kerja kontrak telah berjalan jauh sebelum berlakunya hukum perburuhan (2003) dan terdapat kecenderungan bahwa semua industri, tidak terkecuali garmen, menyerap tenaga kerja dengan keterampilan menengah.

Sistem kerja kontrak terutama kontrak jangka pendek merupakan masalah utama bagi para buruh. Selain tidak memberikan kepastian kerja, buruh yang bekerja dengan sistem kontrak jangka pendek rentan menjadi korban pelanggaran hak-hak dasar perburuhan. Banyak buruh garmen yang bekerja dengan sistem kontrak menerima upah upah di bawah minimum, tidak mendapatkan jaminan sosial, bekerja lembur tanpa dibayar, dan sulit mendapatkan kesempatan untuk beristirahat atau izin saat sakit.

Praktek pelanggaran lain, dalam industri garmen sering ditemukan buruh kontrak yang dipekerjakan di bagian inti dalam produksi. Bertahun-tahun kerja dengan status kontrak tanpa kepastian untuk diangkat sebagai buruh tetap, tanpa jaminan sosial, tidak mendapatkan tunjangan (makan dan transportasi); dan untuk buruh kontrak perempuan, tidak mendapatkan hak untuk cuti hamil – atau larangan hamil selama kontrak, atau memutus kontrak ketika perusahaan tahu bahwa buruh perempuan bersangkutan tersebut hamil.

Sistem kerja kontrak ini membikin runyam kehidupan buruh, dan para buruh dipaksa patuh, diam, dan tidak punya posisi tawar. Lebih buruk lagi, praktek buruh kontrak di industri garmen merupakan penghalang utama bagi kebebasan berserikat, membuat mudah pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja, atau pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir, hanya karena para buruh bergabung dalam serikat atau terlibat mengurus serikat buruh.

Masalah yang lain adalah upah. Dalam lima tahun terakhir, tuntutan kenaikan upah minimum didesakkan oleh kaum buruh Indonesia, dan upah minimum mengalami peningkatan. Tidak kurang dari tiga juta buruh berbagai jenis industri di berbagai daerah di Indonesia terlibat dalam pemogokan dan demonstrasi menuntut upah yang lebih tinggi kepada pemerintah.

Peningkatan upah yang diharapkan dapat meningkatkan kehidupan para buruh, agar menjadi lebih baik, ternyata tidak membawa perbaikan baik bagi buruh dan keluarganya. Kenaikan upah yang hanya berkisar antara 11-15 % (skala nasional) setiap tahun pun tidak dapat sepenuhnya dinikmati oleh buruh garmen; akibat maraknya penangguhan upah minimum di industri garmen. Catatan tahun 2013, sebanyak 949 perusahaan di Indonesia secara bersamaan mengusulkan penangguhan upah kepada gubernur, dan tidak kurang dari 669 perusahaan diperbolehkan menangguhkan pembayaran upah minimum; sebagian besar terjadi di daerah-daerah yang menjadi pusat industri garmen, seperti Jawa Barat (257 perusahaan), Banten (136 perusahaan), Jakarta (50 perusahaan), Jawa Tengah (27 perusahaan), dan Jawa Timur (31 perusahaan). Dan yang lebih mengejutkan, sebagian

besar industri garmen yang meminta penangguhan upah minimum adalah perusahaan besar yang memproduksi merek internasional dengan kapasitas produksi besar.

Petisi

Di hadapan Pengadilan Rakyat untuk Upah dan Kondisi Kerja yang Layak bagi Buruh Garmen Sebagai hak Fundamental, pemohon mengajukan saksi-saksi berikut:

1. Studi 1. 1 Kasus Buruh dan Buruh Perempuan dalam Industri Garmen di Indonesia
2. Studi 2. 1 Kasus Buruh yang memproduksi merek H&M
3. Studi 3. 1 Kasus Buruh yang memproduksi merek Nike
4. Studi 3. 1 Kasus Buruh yang memproduksi merek GAP Inc
5. Studi 3. 1 Kasus Buruh yang memproduksi merek Walmart
6. Kesaksian Ahli mengenai Ekonomi Politik Indonesia dan Industri Garmen terkait dengan Upah Buruh
7. Kesaksian Ahli mengenai Kebijakan Industri Garmen
8. Kesaksian Ahli mengenai Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkaitan dengan Industri Garmen
9. Kesaksian Ahli mengenai Praktek dan Pelanggaran Kebebasan Berserikat di Indonesia
10. Kesaksian Ahli mengenai Praktek Sistem Kontrak dalam Industri Garmen
11. Kesaksian Ahli mengenai Merek dan Upah Hidup Layak
12. Kesaksian Ahli mengenai pandangan dari Jobs with Justice dalam Kasus Praktek Pembelian Walmart dan Kemungkinan Merek Mendukung Upah Hidup Layak
13. Kesaksian Ahli Mengenai Rantai Pasok Global di Indonesia: Pemenuhan Hak-Hak Buruh dan Kelayakan Kondisi Kerja
14. Kesaksian Ahli mengenai Praktek Pembelian H&M dan Kemungkinan Merek Mendukung Upah Hidup Layak
15. Kesaksian Ahli mengenai AFW Bisa Dilakukan
16. Presentasi Pemangku Kepentingan Tentang Perspektif Pemerintahan
17. Presentasi Pemangku Kepentingan dari Produsen
18. Presentasi Pemangku Kepentingan dari merek H&M
19. Presentasi Pemangku Kepentingan dari merek Adidas

A. Pemohon, melalui Pengacara Publik, berpendapat bahwa kenaikan upah minimum di Indonesia, diberikan sebagai akibat dari protes besar-besaran oleh buruh garmen yang secara sistematis digerogoti oleh pengusaha pemasok pabrik.

Manajemen berhasil menekan buruh dengan menimbulkan ketakutan dan intimidasi untuk menerima upah lebih rendah dari upah minimum dan diberikan izin oleh pemerintah untuk "menunda" pembayaran upah minimum. Tindakan pengusaha dan pengabulan penangguhan upah oleh pemerintah tanpa pengecekan kembali, menolak pembayaran upah secara hukum dan dengan demikian mengurangi kekuatan perundingan bersama para buruh. Merek multinasional diam-diam menerima situasi ini: mereka mengambil keuntungan dari melemahnya perundingan bersama dan mengesampingkan ketentuan hukum tentang upah hukum yang mempengaruhi industri mereka.

B. Pemohon menegaskan bahwa serikat garmen di Indonesia yang memperjuangkan kesejahteraan buruh sedang dihancurkan melalui peningkatan ekstrem kontrak jangka pendek dan tenaga kerja sub-kontrak. Manajemen berhasil menekan buruh melalui ketakutan dan intimidasi untuk melepaskan status permanen mereka dan masuk ke dalam kontrak jangka pendek, untuk mengesampingkan keanggotaan di serikat buruh, dan mengikuti perjanjian kerja bersama yang ada. Merek multinasional memiliki pengetahuan penuh praktek perburuhan yang tidak adil ini dan tidak mengambil langkah-langkah untuk melindungi Kebebasan Berserikat dan Hak Perundingan Bersama. Mereka gagal membuat dan melembagakan suatu sistem manajerial untuk memastikan agar mereka menghormati standar perburuhan, khususnya Kebebasan Berserikat dan Hak Perundingan Bersama.

C. Pemohon menegaskan bahwa sistem hukum untuk penyelesaian perselisihan industrial telah melemah dan dengan demikian mengorbankan akses buruh untuk mendapatkan keadilan. Sistem peradilan Ad hoc Mahkamah Agung dalam kasus perburuhan telah mengurangi kekuatan buruh dalam sistem peradilan. Pemerintah telah melepaskan tanggung jawab untuk memastikan kepentingan umum dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam melakukannya, pemerintah menyerahkan tanggung jawab publik dan tugas yang penting ini ke ranah privat.

D. Pemohon menegaskan bahwa pemerintah telah gagal untuk memuat, menyelidiki dan menuntut praktek perburuhan yang tidak adil, termasuk tindakan kriminal pihak manajemen. Kekuasaan buruh untuk menantang praktek-praktek tersebut semakin melemah dan kriminalisasi perselisihan perburuhan semakin dipercepat.

E. Pemohon menegaskan ada kekurangan lebih lanjut dari upah oleh perusahaan garmen yakni lembur yang tidak dibayar dengan jam kerja yang sangat panjang. Selain itu, ada defisit upah yang tidak dibayarkan kepada buruh sektor garmen di Indonesia

karena ketentuan nilai upah minimum adalah masih jauh di bawah standar upah layak yang diperlukan untuk membeli makanan pokok, pakaian dan akomodasi, kesehatan, transportasi, pendidikan, dan komunikasi serta memenuhi tanggung jawab lain seperti iuran serikat, merawat anak-anak dan orang tua, dan biaya sosial lainnya.

F. Pemohon menegaskan bahwa Indonesia adalah negara yang telah meratifikasi beberapa standar ketenagakerjaan internasional, termasuk Konvensi ILO, dan memiliki undang-undang dan peraturan yang sesuai dengan standar internasional. Namun pada prakteknya tidak diterapkan sesuai dengan standar internasional dan undang-undang nasional, sehingga memberikan kesempatan bagi pengusaha untuk melanggar dan menghindari hukum.

G. Pemohon menegaskan bahwa para buruh garmen tidak memiliki akses terhadap perlindungan sosial, terutama di sektor informal; kurangnya perlindungan bagi buruh perempuan terutama dalam kaitannya dengan kesehatan dan keselamatan, pelecehan seksual, kehamilan dan kesehatan reproduksi, serta perawatan anak.

H. Pemohon menegaskan bahwa mayoritas buruh garmen adalah perempuan, ibu-ibu muda dan sering memiliki beban ganda di masyarakat baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai penopang ekonomi. Defisit upah menghancurkan impian mereka: untuk mendapatkan pendidikan yang baik, untuk mengembangkan diri, untuk menikah, memiliki anak, mengurus orang tua mereka, untuk membangun rumah mereka sendiri.

I. Pemohon menegaskan bahwa rezim upah murah ini menghilangkan kapasitas buruh garmen untuk melepaskan diri dari lingkaran kemiskinan, meningkatkan ekonomi dan status politik, serta menjaga martabat dan harga diri mereka.

J. Pemohon menegaskan bahwa hilangnya pendapatan upah layak bagi buruh adalah akibat terlalu besarnya keuntungan merek multinasional dalam industri garmen, dengan memanfaatkan alih produksi ke negara-negara dengan upah murah.

K. Pemohon menegaskan bahwa sangat mungkin bagi merek multinasional untuk menyediakan upah layak bagi buruh di industri garmen dan mengusulkan Asia Floor Wage sebagai pilihan upah hidup minimum yang memenuhi persyaratan minimum standar perburuhan yang layak. Tuntutan Asia Floor Wage bisa menjadi solusi untuk meningkatkan upah buruh dari anak tangga terendah industri, meningkatkan daya tawar mereka di seluruh rantai pasokan, meningkatkan daya tawar perempuan yang timpang dalam mengatasi kesenjangan upah dan meningkatkan kesejahteraan buruh.

Pengadilan Rakyat diminta untuk memeriksa bukti-bukti dan menemukannya bagi Pemohon:

1. Apakah ada defisit upah dalam Standar Perburuhan layak di industri garmen di Indonesia?
2. Mengenai besaran upah buruh, khususnya buruh perempuan, dalam Rantai Pasok Global, yang bekerja dan hidup dalam kondisi yang jauh dari Standar Perburuhan layak.
3. Apakah ada defisit upah standar hidup dasar?
4. Apa penyebab defisit upah? Siapa yang bertanggung jawab?
5. Bisakah AFW mengatasi defisit upah saat ini?
6. Apa kriteria untuk upah sehingga didefinisikan sebagai hak asasi manusia?

Penutup

Kami percaya, bahwa yang mulia panel Pengadilan Rakyat menemukan bahwa ada defisit upah dalam industri garmen di Indonesia, dan bahwa defisit tersebut melanggar hak asasi manusia dan standar hidup dasar buruh. Dengan memberikan upah layak yang dapat memenuhi standar hidup dasar untuk buruh akan dapat meningkatkan kehidupan para buruh yang lebih manusiawi dan bermartabat. Oleh karena itu, kami berharap yang mulia Panel Pengadilan Rakyat akan menemukan, menyimpulkan dan memutuskan, bahwa Pemerintah, perusahaan pemasok, dan pembeli memiliki tanggung jawab untuk pemenuhan upah yang layak bagi buruh dan keluarganya. Maka, kami mengajukan permohonan ini, dan terima kasih kepada Panel yang mulia dan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang telah mendengar permohonan ini.

JADWAL ACARA

Pengadilan Rakyat Indonesia
mengenai
Upah dan Kondisi Kerja yang Layak Bagi Buruh Garmen Sebagai Hak Fundamental

Jakarta, Indonesia
21-24 Juni 2014

	Hari Pertama: **Persidangan** **Sabtu, 21 Juni 2014**	
Waktu	**Keterangan**	
8.00 – 9.00	Kedatangan peserta dan registrasi	
9.00 – 9.15	Upacara pembukaan, perkenalan dan penyampaian tujuan acara oleh tuan rumah.	Emelia Yanti Mala Dewi Siahaan (Panitia Pengarah, Indonesia).
9.15 – 9.45	Ucapan selamat datang dari serikat buruh (FSBI, GSBI, SPN, SBSI 92, KSBSI, Garteks)	
9.45 – 10.00	Pengenalan para hakim dan Penjelasan proses pengadilan	Irene Xavier, AFWA
10.00 – 10.15	Pembacaan Petisi	Emelia Yanti Mala Dewi Siahaan (AFWA Indonesia).
10.15 – 10.35	Istirahat	
10.35 – 10.55	Kasus Buruh 1 Diskriminasi Gender	Oji Sakhroji, SBSI 92, buruh PT Rismar Daewoo Apparel, pemasok H&M.
10.55 – 11.15	Kasus Buruh 2 Upah Yang Tidak Cukup dan Dampaknya Pada Buruh	Suparmi, SBSI 92, buruh PT Crystal Garment, pemasok Walmart.
11.15 – 11.35	Kasus Buruh 3 Jam Kerja Yang Panjang	Muhtarim, SPN, buruh PT Adis; pemasok NIKE.
11.35 – 11.55	Kasus Buruh 4 Masalah Buruh Kontrak	Herdiansyah, FSBI, buruh PT Olymoic, pemasok GAP Inc.
11.55 – 12.15	Kasus Buruh 5 Pelanggaran Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama	Kokom Komalawati, SBGTS-GSBI PT Panarub Dwi Karya, buruh PT Panarub Dwi Karya, pabrik pemasok Adidas.
12.15 – 13.00	Makan siang	
13.00 – 13.30	Kesimpulan	Kesimpulan dari Pengacara Publik (20 menit) dan menjawab pertanyaan hakim (10 menit).
13.30 – 14.05	Ahli 1: Gambaran Ekonomi Politik Indonesia dan Industri Garmen Terkait dengan Upah Buruh.	Harry Prabowo.
14.05 – 14.40	Ahli 3: Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkaitan dengan Industri Garmen.	Surya Tjandra
14.40 – 15.15	Ahli 4: Praktek dan Pelanggaran Kebebasan Berserikat di Indonesia	Ismet Inoni.
15.15 – 15.40	Istirahat	
15.40 – 16.15	Ahli 5: Praktek Sistem Buruh Kontrak Dalam Industri Garmen	Joko Heriyono

16.15 – 16.50	Kesimpulan	Advokat Rakyat
	Hari Kedua: Persidangan 22 Juni 2014	
8.00 – 9.00	Registrasi peserta	
9.00 – 9.35	Ahli 6: Merek dan Upah Hidup Layak	Doug Miller
9.35 – 10.10	Ahli 7: Pandangan Jobs With Justice Terhadap Praktek Pembelian Walmart dan Merek yang Kemungkinan Mendukung Upah Hidup Layak	Erica Smiley
10.10 – 10.35	Istirahat	
10.35 – 11.10	Ahli 8: Rantai Pasok Global dalam Industri Garmen dan Contohnya di Indonesia	Jeroen Merk
11.10 – 11.45	Ahli 9: Praktek Pembelian H&M dan Kemungkinan Merek Mendukung Upah Hidup Layak	Ms. Malin Kjellqvist
11.45 – 12.20	Ahli 10: Praktek Pembelian Adidas dan Kemungkinan Merek Mendukung Upah Hidup Layak	Ms. Antje Schneeweiß
12.20 – 13.20	Makan siang	
13.20 – 13.55	Ahli 11: AFW Bisa Dilakukan	Ms. Anannya Bhattacharjee
13.55 – 14.30	Pemangku Kepentingan 1: Merek 1	Perwakilan dari H&M
14.30 – 15.05	Pemangku Kepentingan 2: Merek 2	Perwakilan dari Adidas
15.05 – 15.40	Komentar tambahan oleh Merek	Perwakilan dari Merek
15.40 – 16.15	Kesimpulan oleh Advokat Rakyat	Tim Advokat Rakyat dipimpin oleh Ashim Roy
	Hari Ketiga: Pembahasan Hakim 23 Juni 2014	
	Hari Keempat 24 Juni 2014	
9.00 – 9.30	Registrasi peserta	
9.30 – 11.30	Konferensi Pers: Pengumuman Pengamatan dan Rekomendasi oleh Hakim	
11.30 – 13.00	Makan siang	

KESAKSIAN BURUH

I. Kesaksian 1

Kontrak Kerja yang melanggar dan Diskriminasi jender: Sebuah kesaksian Sahroji

Nama saya Sahroji. Kawan-kawan memanggil saya Oji. Lahir di Jakarta, pada 28 Maret 1981. Saat ini tinggal di sebuah rumah berukuran 60 meter persegi pinggir kali Pangkalan di Perumahan BTN Arhanud RT 001/003 Desa Segara Jaya Kecamatan Taruma Jaya Bekasi Jawa Barat bersama istri dan dua orang anak. Anak pertama umur 11 tahun dan anak kedua 6 tahun. Rumah yang saya tempati hasil dari pembelian tunai seharga Rp 3 juta pada 2005.

Saya bekerja di bagian Gudang di PT Rismar Daewoo Apparel, di Jl.Kalimantan Blok D Nomor 27 KBN (kawasan berikat nusantara) Cakung Jakarta Utara. Pada 2012 saya tercatat sebagai buruh dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sebelum itu, sejak 7 Januari 1998 sampai 2011, saya bekerja dengan status perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Saya diputus kontrak sejak 2013, ketika menolak penandatanganan kontrak kerja yang kedua. Saat ini, kasus saya sedang diproses di tingkat kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Upah terakhir, Mei 2013, Rp 1.978.000,.

Sejak 2012 saya dipercaya sebagai Ketua Pengurus Komisariat Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (PK SBSI) 1992 di PT Rismar Daewoo Apparel dengan jumlah anggota 200 orang. SBSI 92 terbentuk di PT Rismar Daewoo Apparel sejak 9 Desember 2010, tercatat di Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara dengan Nomor : 935/III/XII/2010. Selain SBSI 92 ada juga serikat pekerja nasional (SPN).

Dalam kesempatan ini saya akan menceritakan mengenai kontrak kerja yang melanggar dan diskriminasi jender.

PT Rismar merupakan anak usaha Daewoo Internasional Corporation. Berdiri di Jakarta Utara sejak 1992. PT Rismar memproduksi pakaian dengan merek H&M, JC Penny, Juvens, Milano,Protrend, Chaterine, Ellena, Ellen Tracy, Michael Kors, Aoki, Jones, Dressbarn, C&A, Torrid, Calvin Klein, E Land. Pakaian tersebut diekspor ke Amerika Serikat, Norwegia, Switzerland, Jerman, Rusia, Mexico, Belgia, China, Jepang, Swedia, Denmark, Canada,

Polandia, Arab, Hongkong, Israel, Australia, Austria, Belanda, dan Korea. Sejak 2012, jumlah buruhnya mencapai 700 orang dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Kebanyakan perempuan.

Kejadian perubahan status kerja terjadi ketika PT Rismar diakuisisi oleh PT Daewoo Pan Pasific, pada 2012. Dalam proses akuisisi tersebut, serikat buruh bersepakat untuk memajukan perusahaan. Caranya, 700 buruh menerima pesangon 1 kali ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan buruh dipekerjakan kembali dengan status kontrak kerja satu tahun, dengan upah, cuti, premi hadir, dan uang transpor tidak berubah. Namun, tunjangan masa kerja dan intensif masa kerja dihapuskan. Artinya, masa kerja seluruh buruh dihitung nol.

Memasuki 2013, para buruh diminta untuk menandatangani kontrak kedua. Serikat buruh menolak penandatanganan kontrak tersebut karena isi kontrak tersebut melanggar peraturan. Serikat buruh mengajukan agar buruh yang dipekerjakan sebagai buruh kontrak diangkat menjadi buruh tetap. Dengan alasan mengalami kerugian terus menerus, perusahaan menolak ajuan tersebut. Akhirnya, persoalan dibawa ke dinas tenaga kerja dan transmigrasi Jakarta Utara.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Jakarta Utara menyatakan, perusahaan telah melanggar peraturan dan isi perjanjian kontrak batal demi hukum. Namun, manajemen tidak menjalankan anjuran tersebut. Bahkan, para buruh yang menolak kontrak kerja kedua dipaksa untuk menandatangani surat pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK tersebut dilakukan sejak 3 April 2013 kepada seluruh pengurus serikat dan 10 orang anggota.

Perlu diketahui, untuk periode 2013 perusahaan telah menangguhkan upah dari Rp 2.200.000 menjadi Rp 1.978.000.

Kami menilai bahwa kontrak kerja tersebut melanggar karena memaksa buruh menjadi buruh kontrak jangka pendek (perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT).

Sebagai contoh, kontrak kerja diajukan kepada Bambang Rumansyah, bagian Sample. Kontrak kerjanya berlaku untuk periode Januari 2013-Januari 2014. Upah yang dijanjikan hanya Rp 1.636.191.

Contoh lain, adalah kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh Erlin Haerunnisa. Perempuan tersebut bekerja di bagian Sample. Kontrak kerjanya berlaku dari Maret 2013

sampai Maret 2014. Upah yang dijanjikan Rp 1.978.789

Dalam Pasal 5 mengenai lain-lain Ayat 3 dikatakan, "Khusus untuk karyawan wanita, selama masa kontrak kerja tahun pertama berjalan tidak diperkenankan untuk hamil. Bilamana karyawana wanita tersebut hamil, maka diminta untuk mengundurkan diri, dan pihak pertama tidak berkewajiban membayar ganti rugi apapun."

Demikian kesaksian ini saya sampaikan. Terima kasih.

II. Kesaksian 2

Penutupan Pabrik dan 'Pemutihan'

Suparmi

Nama saya Suparmi. Umur saya 45 tahun. Anak saya tiga: Satu orang sedang kuliah semester lima, satu orang masih SMK (sekolah menengah kejuruan), dan satu lagi masih TK (taman kanak-kanak). Suami saya tidak bekerja, sejak mengalami kecelakaan pada 2013. Saya tinggal di Kampung Katomas Tiga Raksa RT 02/01 Kabupaten Tangerang Banten.

Saya bekerja di PT Crystal Garmen selama 12 tahun, sebagai QC (quality control). Terhitung sejak 15 Mei 2002 sampai 2013. Upah terakhir yang saya terima adalah Rp 2.442.000

PT Crystal Garmen berdiri 21 Januari 2002 Ciapus Jl. Baru Pemda Tiga Raksa Kabupaten Tangerang Banten, sebagai anak usaha Makalot Grup. Selain PT Crystal Garmen ada juga anak usaha lain di Semarang, yaitu PT Glory I, II, III, IV, V.

PT Crystal Garmen memproduksi celana, piyama, baju dengan merek Old Navy, Kohls, Ekolot, dan Walmart. Sampai 2013, PT Crystal mempekerjakan 414 buruh tetap dan 250 buruh kontrak.

Saya aktif di SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992, yang disahkan pada 2005 dengan keanggotaan terakhir 700 orang.

Melalui forum ini saya bermaksud menceritakan tutupnya PT Crystal Garmen dan proses pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan modus 'pemutihan'.

Dalam keterangan resmi, PT Crystal Garmen menutup operasinya, karena: tingginya upah yang telah mencapai ambang batas biaya produksi, minimnya ongkos kerja dari pemberi

order, order yang diterima oleh perusahaan hanya sampai Maret 2014, dan lain-lain. Saya tidak percaya dengan alasan tersebut. Karena sampai Juni 2014 bagian perkantoran perusahaan masih beroperasi. Saya menduga, tutupnya produksi PT Crystal Garmen karena akan mengalihkan produksinya ke tempat lain dengan upah yang lebih rendah. Sementara ini, terdapat informasi bahwa PT Crystal Garmen akan membuka produksi di Demak.

Saya akan menceritakan sedikit saja mengenai proses penutupan produksi yang dilakukan secara tidak adil.

Pada September-Oktober 2013 perusahaan mengeluarkan program 'pemutihan' kepada buruh dengan penawaran 75 persen ketentuan. Penawaran tersebut dilakukan dengan cara mengumpulkan semua atasan. Tawaran tersebut pun diikuti dengan bujukan, bahwa bagi buruh yang menerima program 'pemutihan' akan dipekerjakan sebagai buruh kontrak selama setahun. Setelah buruh menerima program tersebut, ternyata para buruh hanya menerima dikontrak selama tiga bulan.

Proses 'pemutihan' itu dilakukan dengan cara memaksa agar para buruh bersedia menandatangan program 'pemutihan'. Buruh dipanggil satu per satu dan ditakut-takui bahwa buruh harus menerima program tersebut. "Untuk apa menolak program dari perusahaan. Nanti yang kecil tidak dapat, yang besar pun tidak dapat," begitu rumor yang muncul di kalangan buruh.

Saya adalah orang yang menolak program 'pemutihan'. Karena saya tidak mau menjadi buruh kontrak. Awalnya, jumlah orang yang menolak mencapai 30 orang, sekarang yang tersisa hanya dua orang. Kawan-kawan saya terpaksa menerima program 'pemutihan' karena merasa ketakutan.

Menurut saya, adalah hak perusahaan untuk menutup perusahaan, namun perusahaan harus mematuhi peraturan perundangan.

Saya telah mengadukan persoalan saya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang dan mendapatkan anjuran. Menurut Disnakertrans, hubungan kerja saya telah putus dan agar perusahaan memberikan hak saya untuk mendapatkan pesangon sebesar satu kali ketentuan. Perusahaan tidak menjalankan aturan tersebut. Saat ini kasus saya masuk ke PHI (pengadilan hubungan industrial).

Demikian surat ini saya sampaikan. Terima kasih.

III. Kesaksian 3

Penangguhan Upah dan Diskriminasi THR (tunjangan hari raya)
Muhtarim

Saya Muhtarim. Saya telah berkeluarga dan memiliki dua anak. Anak pertama berumur delapan tahun. Anak kedua berumur 3 tahun. Istri saya juga bekerja. Saya tinggal di rumah sendiri di Gg Swadaya RT 03/4 Kelapa Dua Kelapa Dua Kabupaten Tangerang Banten.

Saya bekerja di PT ADI (Asia Dwimitra Industri) di Kabupaten Tangerang, sejak 2009. Upah saya Rp 2.564.000. PT ADI adalah anak usaha PT ADIS (Adis Dimension Footwear). PT ADI berdiri pada 2008 dengan mempekerjakan 4800 orang. PT ADI memproduksi sepatu Nike.

Saya aktif di PSP SPN. SPN berdiri 2013. Jumlah anggota SPN 250 orang.

Melalui forum ini saya bermaksud menceritakan mengenai penangguhan upah 2013 dan jumlah THR (tunjangan hari raya) yang berbeda antara PT ADI dengan PT ADIS.

Pada 2013, PT ADI melakukan penangguhan upah dari Rp 2.310.000 menjadi Rp 2 juta. Penangguhan upah dilakukan selama setahun.

Di PT ADI THR dibayar sebulan gaji sejak perusahaan berdiri. Sementara di PT ADIS THR diperhitungkan berdasarkan persentase masa kerja.

IV. Kesaksian 4

PHK dan perubahan status hubungan kerja: Sebuah Kesaksian
Herdiansyah Latief

Nama lengkap saya Herdiansyah Latief Umur 39 tahun. Saya anak ke 1 dari 3 bersaudara. Saya telah menikah dan mempunyai seorang anak laki-laki berumur 8 tahun. Saya masih tinggal di rumah orangtua bersama dengan kedua saudara.

Saya bekerja di PT Olympic Garment International di Kawasan Berikat Nusantara – KBN Cakung, di Jalan Raya Cakung Cilincing Blok D-12 Tanjung Priok Jakarta Utara, sejak Januari 2001 sebagai operator di bagian Gudang Accessories. Sebagai buruh tetap.

Sejak 23 Mei 2014 saya bersama 36 orang kawan-kawan sudah tidak bekerja di PT Olympic Garment International. Perusahaan mem-PHK saya dan kawan-kawan dengan alasan efisiensi.

Ketahuilah, saya dan 36 kawan lainnya adalah orang yang tersisa ketika perusahaan melakukan efisiensi pada April 2013. Upah terakhir yang saya terima adalah Rp 2.441.000.

Saat ini saya adalah anggota PUK Federasi Serikat Buruh Indonesia – FSBI PT Olympic Garment International.

Di sini saya akan memberikan kesaksian mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perubahan status hubungan kerja. Namun, sebelum itu saya akan menceritakan mengenai rendahnya tingkat kepatuhan manajemen terhadap peraturan perundangan yang berakibat pada buruknya kehidupan buruh PT Oympic.

Ketahuilah, PT Olympic dan serikat buruh telah menandatangani perjanjian kerja bersama (PKB) yang berlaku dari tahun 2011 sampai tahun 2013. Selain mengatur mengenai peraturan-peraturan ketenagakerjaan, PKB tersebut menyebutkan bahwa PT Olympic membayarkan upah minimum sektoral (UMSP). Pasal 24 dan pasal 25 menyebutkan perusahaan membayar upah berdasarkan UMSP bukan UMP.

Sejak Januari tahun 2013 buruh menerima upah UMP sebesar Rp 2.200.000. Upah tersebut hanya cukup untuk bayar sewa kontrakan Rp 500.000 per bulan, biaya makan pagi dan malam Rp 900.000 per bulan, biaya listrik dan air bersih dan air minum Rp 300.000 per bulan, untuk transportasi saya membayar cicilan kredit motor Rp 700.000,- perbulan, dan biaya bensin untuk motor Rp 100.000. Semua itu belum termasuk biaya lain untuk pakaian ganti dan kebutuhan untuk anak.

Untuk menutupi kekurangan biaya kebutuhan sehari-hari sering saya harus berhutang/ meminjam uang kepada teman walaupun dengan resiko nantinya harus dibayar dengan bunga hutang. Saya tidak menutupi kekurangan biaya dengan bekerja lembur, karena saya tidak pernah diberikan lembur. Alasan tidak diberikan lembur kurang jelas. Saya menduga bahwa tidak diberikannya lembur berkaitan dengan penolakan saya terhadap program efisiensi yang digulirkan oleh perusahaan. Padahal buruh kontrak di bagian lain masih diberikan lembur oleh perusahaan.

PT Olympic Garment International adalah salah satu Perusahaan yang berasal dari negara Taiwan, anak cabang dari Perusahaan Keluarga Walter Huang yaitu Texma International Co., Ltd yang beralamat di Jalan 3rd Floor No, 65 Zhou-Zhi street, Nei-Hu city (114) Taipei Taiwan (Republic of China). PT Olympic mendapatkan order melalui induk perusahaannya. Dari PT Olympic order tersebut subkontrakkan pula ke beberapa perusahaan lain di Jakarta (PT Mentari), dan (PT Harindo) Jakarta.

PT Olympic Garment International berdiri di Indonesia sejak tahun 1997 yang di pimpin oleh seorang General Manager beserta para Staff management (seperti Factory Manager, Accounting Manager dan HRD manager, Production Manager dan lain-lain).

PT Olympic Garment International memproduksi pakaian jadi berupa baju dan celana panjang untuk perempuan dengan merek GAP, JC. Penney, J.Crew, dan B Three. Merek GAP dan JC Penney produksinya melebihi produksi lain. Pakaian-pakaian tersebut dijual di Asia (Jepang, China, Hongkong), Eropa (Inggris, Canada) dan Amerika Serikat. Merek GAP diproduksi sejak 1997 sampai sekarang.

Sampai 2013, total buruh yang bekerja kurang lebih 800 orang dengan status tetap. Jumlah buruh perempuan kira-kira 700 orang dan sisanya adalah lelaki.

Pada April 2013 terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada seluruh buruh. Perusahaan menawarkan dua skema kompensasi. Pertama, kepada buruh yang bersedia menerima pesangon setengah dari ketentuan akan dipekerjakan kembali dengan status kontrak. Kedua, kepada buruh yang menerima pesangon dua kali ketentuan tidak akan dipekerjakan kembali. Skema itu diperhitungkan dengan dasar upah Rp 2.077.000. Padahal UMP 2013 adalah Rp. 2.200.000 dan UMSP tahun 2013 adalah Rp. 2.310.000.

Dari 800 buruh hanya 700 buruh yang menerima PHK dengan skema 'pertama'. Setelah itu, para buruh yang telah di-PHK dipekerjakan kembali di bagian semula. Masa kontrak PKWT berlaku selama tiga bulan, dari Mei 2013-Juli 2013. Namun, sejak Mei 2013 buruh kontrak perempuan yang berjumlah 500 orang tidak mendapatkan hak cuti haid dan hak jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) dari PT Jamsostek.

Menjelang Idul Fitri 2013, buruh yang dianggap tidak memenuhi syarat dan kualifikasi, seperti faktor usia, sering sakit, tidak mampu mencapai target, kontraknya diputus. Mereka pun tidak mendapatkan tunjangan hari raya (THR). Karena masa kerjanya dianggap nol dan kurang dari tiga bulan.

Jika buruh dianggap memenuhi syarat dan kualifikasi, masa kontraknya diperpanjang lagi selama 11 bulan, dari Agustus 2013-Juni 2014.

Federasi Serikat Buruh Indonesia (FSBI) telah melakukan upaya hukum dengan mengirimkan surat kepada pimpinan perusahaan PT Olympic pada Mei dan Juli 2013. Kedua surat tersebut ditembuskan kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara. Surat pertama meminta agar perusahaan membayar upah sektoral dan

pembayaran pesangon sesuai peraturan. Surat kedua, selain menuntut pembayaran upah sektoral, juga menuntut perundingan PKB dan pembayaran uang THR.

Dari upaya hukum tersebut, tidak ada respons dari pihak perusahaan maupun pemerintah.

Demikian kesaksian ini saya sampaikan. Terima kasih.

V. Kesaksian 5

Pemberangusan Serikat Buruh: Sebuah Kesaksian

Kokom Komalawati

Nama saya Kokom Komalawati. Umur saya 35 tahun dan belum berkeluarga. Saya lahir di Bandung sebagai anak keempat dari empat bersaudara. Saya lulus pendidikan Diploma III akuntansi. Agama saya Islam. Saat ini saya tinggal di Perumahan Villa Mutiara Pluit Blok C3 Nomor 7 Tangerang Banten.

Saya bekerja di PT Panarub Dwi Karya (PDK), sebagai staff warehouse sejak 2008. Saya buruh tetap dengan upah terakhir sebesar Rp 2.600.000. PT PDK merupakan perusahaan yang memproduksi alas kaki untuk merek Adidas, Mizuno, dan Specs. Terletak di Jalan Raya Benoa Kompleks Benua Mas blok B Nomor 1 Tangerang. Direktur produksi PT PDK adalah Nicko Vizano. Saat pertama bekerja, saya ditempatkan di warehouse kemudian dipindahkan ke bagian produksi lalu ke bagian MPCS [Machine Processing Computer Sewing] dan terakhir ke bagian CI [Continous Improvement] Produksi.

PT PDK berdiri sejak 2006 dan mulai produksi sejak 2007 Jalan Benoa Raya Komplek Benoamas Blok B Nomor 1 Kecamatan Karawaci Kota Tangerang Banten. Pada Juli 2012, PT PDK mempekerjakan 2560 orang. Dari jumlah tersebut sekitar 500 orang merupakan staf, supervisor, manajer dan direktur, yang disebut dengan golongan B. Sisanya, adalah operator produksi, yang disebut dengan golongan A. Jika dipersentasekan, sekitar 90 persen berjenis kelamin perempuan dan 10 persen lelaki.

Saat ini saya adalah ketua umum SBGTS-GSBI (Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sandang-Gabungan Serikat Buruh Independen) PT Panarub Dwikarya. Melalui forum ini saya bermaksud memberikan kesaksian mengenai tindakan pemberangusan serikat buruh yang dilakukan oleh PT PDK terhadap SBTS-GSBI di PT PDK.

Menurut saya, pertahanan saya layak untuk dilakukan karena kebebasan berorganisasi

dan berunding merupakan hak yang melekat dan tidak boleh dihalang-halangi oleh siapapun dan dengan cara apapun. Pengalaman saya mengajarkan, pemberangusan hak berorganisasi di PT PDK dilakukan secara sistematis dengan melibatkan orang-orang penting di perusahaan. Bahkan, melibatkan seorang hakim ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tingkat kasasi bernama Bernard. Bernard adalah hakim ad hoc sejak 2006 dari wakil pengusaha. Sebelum 2006, Bernard bekerja di PT Panarub Industri sebagai manajer Human Resource Departement (HRD). Dugaan penyalahgunaan kewenangan tersebut telah saya laporkan ke kepolisian (Polisi resort Tangerang dan Komisi Yudiasial)

SBGTS-GSBI PT PDK deklarasikan pada 23 Februari 2012 dengan jumlah anggota sebanyak 610 dengan Nomor pencatatan 568.4/1226-HI/2012. Setelah deklarasi, saat pemberitahuan dilakukan, saya dan 8 orang pimpinan organisasi langsung di-PHK dengan alasan efisiensi. Sebelumnya, pada 10 dan 23 Februari 2012 saya dipanggil oleh Direktur Produksi dan mantan manajer HRD PT Panarub Industri, yang saat itu telah menjadi Hakim Ad Hoc di MA. Pemanggilan saya berkenaan dengan rencana pendirian SBGTS GSBI di PT PDK. Saat itu, dua orang tersebut menyatakan penolakan berdirinya serikat yang baru dan meminta saya bergabung dengan serikat yang sudah berdiri sebelumnya. Pada kesempatan tersebut saya pun ditawari posisi pekerjaan lain. Saat itu, Nicko menjanjikan, saya akan mendapatkan posisi yang lebih baik.

Sejak peristiwa PHK dengan alasan efisiensi tersebut, hanya saya yang bertahan sampai sekarang.
Sebenarnya, sedari awal 2012, kalangan buruh merasa resah, sebagaimana akan saya terangkan di bawah. Puncak dari keresahan tersebut adalah pemogokan spontan oleh sekitar 2000 buruh pada 12-23 Juli 2012.

Pemicu pemogokan tersebut adalah pembatalan sepihak manajemen terhadap rencana perundingan. Tadinya perwakilan serikat buruh bermaksud merundingkan mengenai kekurangan upah periode Januari hingga Maret dan memburuknya kondisi kerja. Perundingan yang dijadwalkan pada 12 Juli, dibatalkan sepihak dan tanpa alasan yang jelas. Pada 4 Juli perwakilan buruh telah melayangkan surat perundingan. Melalui pesan singkat seluler (short message service/SMS) manajemen bersedia berunding pada 10 Juli. 10 Juli berunding dan tidak menghasilkan kesepakatan, serta menjadwalkan perundingan pada 12 Juli.

PT PDK membayar upah 2012 dilakukan pada Mei, yang dihitung sejak April. Artinya, terjadi kekurangan upah di periode Januari hingga Maret. Selain itu, sejak awal 2012, manajemen menerapkan sistem one piece flow. Sistem tersebutlah yang membuat buruh

tersiksa, tertekan dan dibayangi ketakutan. Strategi produksi tersebut membuat buruh tidak memiliki waktu untuk meninggalkan pekerjaan. Buruh yang mencoba meninggalkan pekerjaan karena keperluan cuti, bahkan untuk keperluan ibadah, mengambil air minum dan ke kamar mandi akan menyebabkan pekerjaan bertumpuk. Tak hanya itu. Target produksi tersebut ditopang dengan mengetatkan disiplin kerja oleh mandor dan supervisor. Buruh-buruh yang dianggap lambat bekerja akan dikenai hukuman berupa bentakan, caci maki hingga pemecatan. Buruh yang diketahui tidak masuk kerja karena sakit atau izin lainnya akan dikenai hukuman berdiri di depan line selama 1 jam. Bayangkan! Di satu sisi buruh-buruh di bagian produksi dipacu untuk mencapai target dan di saat bersamaan ia dapat kehilangan pekerjaan tanpa diketahui kesalahannya.

Salah seorang buruh bagian assembling bernama Omih Binti Saanen merasakan dampak langsung proses produksi tersebut. Di umur 11 bulan, anak Omih mengalami sakit hingga meninggal namun ia tak sempat menemaninya, karena izin cuti yang diajukan tak dikabulkan manajemen.

Secara umum, one piece flow merupakan strategi untuk meningkatkan produksi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja secara bertahap. Sebagai contoh adalah produksi sepatu Adidas Predito. Pada Januari hingga April, untuk bagian penjahitan (sewing) dengan tenaga kerja sebanyak 48 orang ditetapkan target sebanyak 140 pasang sepatu per jam. Masih di bagian yang sama, pada Maret jumlah tenaga kerjanya diubah menjadi 40 orang dengan harus mencapai target yang sama. Per Mei, jumlah tenaga kerja di bagian tersebut dikurangi lagi menjadi 34 orang dengan target yang sama. Di bagian assembling, pada Maret sebanyak 48 orang dipaksa menghasilkan 140 pasang sepatu per jam. Per Mei, jumlah buruh bagian assembling dikurangi menjadi 37 orang dengan target yang tidak berubah.

Setiap hari buruh diharuskan untuk mengikuti meeting/briefing. Masing-masing sekitar 10-20 menit sebelum dan setelah jam kerja. Hal tersebut menyebabkan buruh berangkat kerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan. Kelebihan jam kerja tersebut tidak pernah diperhitungkan sebagai hak atas upah lembur.

Peristiwa pemogokan spontan berlangsung mengerikan. Buruh yang rerata ibu-ibu, ada pula dalam keadaan hamil, harus menghadapi sejumlah aparat keamanan dari kepolisian dan paramiliter. Para lelaki tersebut dengan berbagai cara membubarkan pemogokan.

Berikut ini merupakan beberapa peristiwa penting ketika pemogokan berlangsung. Pada 13 Juli, perundingan antara perwakilan buruh dengan manajemen terus berlangsung

namun tidak mencapai sepakat. Sementara itu, di tengah para pemogok aparat polisi menyemprotkan gas air mata kepada pemogok. Akibatnya, dua orang perempuan hamil pingsan dan 52 orang lainnya mengalami luka-luka.

Senin, 16 Juli 2012, terlihat beberapa milisi sipil menjaga area perusahaan. Kami menyebutnya preman. Sejauh pengetahuan saya, mereka menggunakan nama organisasi BPPKB (Badan Pembina Potensi Keluarga Besar) Banten, Banser (barisan serbaguna), masyarakat Pabuaran dan ada pula kelompok dari Surabaya.

Sehari kemudian, preman, kepolisian dan satuan pengaman semakin membabi buta. Mereka mendorong-dorong, melempari dengan benda tumpul, dan memukul barisan pemogok. Massa buruh pun kocar-kacir. Sekitar 24 buruh pun menjadi korban. Pada 19 Juli, ketika beberapa perwakilan buruh melakukan dengar-pendapat (hearing) dengan Perwakilan Adidas Indonesia di Jakarta, 75 orang buruh yang terlibat pemogokan digiring oleh manajemen. Mereka dijemur oleh Manajer HRD dan Manajer Engineering. Selain itu, mereka pun dimintai membuat tiga pernyataan sekaligus. Yaitu, pernyataan tidak akan melakukan aksi protes, pernyataan keluar dari SBGTS GSBI, dan mengundurkan diri dari perusahaan. Sejak kejadian itu secara perlahan jumlah peserta mogok berkurang, karena dibayangi ketakutan. Bayangkan! Perusahaan sebagai tempat bekerja secara tiba-tiba berubah menjadi pengadilan tanpa pembelaan.

Di hari ke lima pemogokan, manajemen PT PDK tidak memperbolehkan pemogok masuk kerja, yang berjumlah 1300 orang. Mereka dianggap mengundurkan diri sebagai kata lain dari pemecatan. Ini merupakan tekanan selanjutnya bagi para buruh. Saat itu, para buruh akan menghadapi lebaran Idul Fitri. Idul Fitri merupakan hari raya besar bagi umat Islam. Seminggu menjelang dan setelah Idul Fitri harga-harga barang kebutuhan pokok meroket tajam.

Setelah melakukan protes, pada akhirnya, THR (tunjangan hari raya) dan gaji bulan terakhir diperoleh. Namun, persoalan yang kami hadapi tidak berarti tuntas. Kami menuntut PT PDK mempekerjakan kembali seluruh buruh yang telah dianggap mengundurkan diri. Bagi kami, keputusan manajemen memecat kami seperti seseorang yang dipaksa mengakui sebuah kesalahan yang tidak dilakukannya; kami dibentak, dicaci maki, hingga dikasari sekasar-kasarnya, agar bersedia mengakui kesalahan yang tidak pernah kami lakukan. Karena itu, wajar jika kami melawan.

Setelah para pemogok dinyatakan mengundurkan diri, beberapa buruh terpaksa bekerja kembali dengan masa kerja nol tahun. Pada 20 Juli, manajemen pun mengeluarkan

siasat baru, yakni mendirikan serikat pekerja independen (SPI). Semua buruh yang masih bekerja diwajibkan untuk menjadi anggota serikat tersebut dan diharuskan keluar dari SBGTS-GSBI maupun SPN. Tak hanya itu, para preman pun memaksa para buruh yang telah mengikuti organisasi dipaksa menyerahkan kartu identitasnya.

Oktober 2012 kami melakukan protes menuntut agar PT PDK mempekerjakan kami. Lebih dari 2000 orang terlibat dalam aksi protes tersebut. Selain korban PHK, massa yang terlibat adalah para keluarga korban dan organisasi-organisasi lain. Aksi protes dilangsungkan di depan perusahaan PT PDK. Protes tersebut berakhir dengan kerusuhan yang tidak perlu. Kami seolah dibentrokkan dengan buruh dari dalam perusahaan yang masih bekerja. Saya melihat buruh-buruh yang melawan kami menggunakan senjata tumpul untuk membubarkan massa aksi protes. Pada saat kerusuhan berlangsung, aparat kepolisian nyaris tidak melakukan apapun. Ujung dari aksi protes tersebut adalah mundurnya 500 orang anggota SBGTS-GSBI dengan menerima kompensasi dari perusahaan sebesar Rp 500 ribu per orang. Sebagian besar dari mereka menerima uang tersebut setelah dibujuk oleh orang-orang yang kami anggap sebagai pesuruh perusahaan.

Juli mendatang, perjuangan kami akan mencapai dua tahun. Kami berkeyakinan bahwa pekerjaan yang layak dan aman merupakan hak yang harus kami rebut. Selama perjalanan mempertahankan hak tersebut, banyak yang harus dikorbankan:
Waktu. Saat ini sebagian besar waktu yang saya miliki dicurahkan untuk menangani kasus yang sedang kami hadapi.

1. Materi. Pada prinsipnya keuangan organisasi merupakan tanggungan bersama. Karena anggota kami tidak mendapatkan upah, keuangan organisasi ditanggung oleh saya secara pribadi, karena kebetulan saya masih mendapatkan upah. Sejak upah saya dihentikan pada bulan September 2013 maka keuangan organisasi semakin terganggu.

2. Akibat lain dari PHK terhadap saya adalah pembatalan rencana pernikahan, yang seyogyanya dilaksanakan pada September 2012

3. Berkali-kali saudara sekandung saya didatangi oleh aparat keamanan seperti oleh tentara. Hubungan saya dengan keluarga pun menjadi renggang.

4. Terlepas dari semua itu adalah semangat dari anggota yang masih bertahan membuat semangat saya dan kawan-kawan yang lain tetap terjaga. Pekerjaan kami selanjutnya adalah bagaimana mengoordinasikan anggota dengan pendekatan wilayah tempat tinggal lalu membagi menjadi beberapa kelompok untuk memudahkan pengorganisasian, pendidikan, dan kegiatan organisasi lainnya.

Walaupun buruh yang aksi sudah dianggap mengundurkan diri tetapi manajemen PT Panarub Dwikarya masih melakukan intimidasi seperti :

1. Mendatangi wilayah tempat tinggal buruh, untuk membujuk buruh sendiri ataupun keluarganya supaya mengundurkan diri

2. Melakukan PHK atau mutasi terhadap keluarga buruh yang bekerja di Panarub Group apabila tidak mampu membujuk anggota keluarga/kerabat yang aksi untuk mundur.

3. Buruh yang masih bertahan dengan haknya mencoba mencari pekerjaan di perusahaan lain, namun mendapatkan intimidasi dari pemilik perusahaan. Dugaan kami, PT PDK telah bekerjasama dengan pabrik lain untuk mencegah anggota kami bekerja di tempat lain agar anggota kami mundur dari langkah-langkah yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4. Menggunakan debt collector dari salah satu bank tempat buruh berutang agar bersedia mengambil kompensasi dari PT PDK.

Banyak hal yang kami harus lakukan diwilayah seperti : mencari solusi dari masalah ekonomi, memberikan pengertian kepada keluarga dan warga, juga memberikan pendidikan.

Menurut saya, persoalan PHK di PT PDK bukan sekadar peristiwa hukum atau sekadar peristiwa ketenagakerjaan, namun menjadi persoalan sosial. Pada Oktober 2013. kami melakukan survei kepada 219 korban PHK. Hasilnya:

1. 4 orang anak buruh tidak dapat menlanjutkan sekolah
2. 2 orang buruh harus terusir dari tempat tinggalnya karena tidak mampu membayar biaya kontrakan, 80 persen dari buruh yang bertahan mengontrak rumah.
3. 3 orang buruh harus bercerai dengan suaminya sebagai akibat persoalan ekonomi.
4. Status kerja dari yang saat ini bekerja adalah buruh kontrak bahkan harian lepas baik di sektor formal maupun informal.
5. Rata-rata buruh mempunyai utang antara Rp 3.000.000- 10.000.000 baik untuk biaya makan, pendidikan dan kesehatan
6. 9 orang buruh kehilangan pekerjaannya kembali karena manajemen dipabrik yang baru meminta buruh untuk mengundurkan diri dari PT Panarub Dwikarya atau diputus kontrak.

Kesimpulan dari kasus yang dihadapai adalah :

1. Pelanggaran atas UU no 21/2000 tentang kebebasan berserikat, yaitu melakukan intimidasi dengan tidak diperbolehkannya mendirikan SBGTS, melarang buruh untuk menjadi anggota.
2. Menggunakan hakim ad-hoc PHI tingkat kasasi sebagai advisor diperusahaan
3. Pelanggaran hak normatif lainnya (melakukan penangguhan upah tidak sesuai mekanisme UU)

Langkah-langkah apa yang sudah dilakukan :

1. Meminta disnaker melakukan pengawasan (tetapi tidak ditanggapi)
2. Bipartit sebanyak 3 kali dengan pihak managemen tetapi melakukan pembatalan secara sepihak
3. Aksi dipabril bulan juli dari tanggal 12 Juli 2012 – 20 Juli 2012
4. Aksi piket bundaran pasar baru dari bulan Juli 2012 – Agustus 2012 sebanyak 2 kali dalam sehari.
5. Aksi piket di depan PT. Panarub Dwikarya dari bulan september setiap hari dengan tema aksi yang berbeda setiap harinya.
6. Aksi spontan di Bank Mandiri cabang Ahmad Yani dibulan September 2012
7. Aksi di kantor Menteri tenaga kerja sebanyak 5 kali dari bulan Agustus 2012 – April 2014.
8. Aksi didepan Kantor Adidas 8 kali, dari agustus 2012 – Maret 2014 (statmen dari Adelina Simanjuntak adalah tidak
10. Aksi Car Free Day di HI setiap hari minggu
11. Aksi Piket kamisan didepan PT. Panarub Industry sejak Desember 2013
12. Aksi piket di HI sebulan sekali dari mulai bulan February 2014
13. Mendatangi DPR RI, 7 kali menggadakan RDPU salah satu rekomendasinya membuat tim kecil (sampai saat ini tidak ada kelanjutannya)
14. Mendatangi Komnasham, sudah mengeluarkan 2 rekomendasi (masih ada satu rekomendasi yang dijanjikan belum dikeluarkan)
15. Mendatangi komanas perempuan (sudah mengeluarkan rekomendasi)
16. Mendatangi mentri pemberdayaan perempuan (sudah mengeluarkan rekomendasi)
17. Membuat petisi di change org
18. Mendatangi DPRD Kota Tangerang (4 kali pertemuan)
19. Melakukan mediasi di Pusat Mediasi Nasional yang diinisiasi Adidas (tidak ada kesepakatan)
20. Mengirimkan 800 surat buruh PDK kepada presiden SBY
21. Melaporkan kasus union busting ke kepolisian

22. Melaporkan keterlibatan hakim Ad Hoc ke MA
23. Melaprokan keterlibatan hakim Ad Hoc ke KY
24. Melaporkan gubernur Banten ke Ombusmen atas persetujuan penangguhan upah.
25. Menjalin aliansi dengan perangkat desa diwilayah tempat tinggal buruh, dengan meminta mengirimkan surat dukungan untuk buruh PDK ke PT. Panarub Dwikarya.
26. Membawa kasus ke Playfair.

Walaupun sudah banyak upaya dilakukan tetapi sampai hari ini belum ada perkembangan dari kasus ini, baik dari pihak managemen Panarub (karena PT. Panarub Dwikarya sudah berhenti beroperasi semenjak November 2013 karena kualitas yang kurang bagus, sering keterlambatan pengiriman dan banyak komplain dari konsumen, maka order dipindahkan ke PT Panarub Dwikarya Cikupa), sedangkan semua yang menjadi tuntutan pada saat aksi pihak managemen sudah menjalankannya tetapi hanya untuk buruh yang bekerja. Untuk order Adidas Sendiri dari semenjak aksi pada tanggal 12 Juli 2012 sudah mencabut ordernya tetapi pada bulan Juni 2013 ada pengiriman atas nama PT Panarub Dwikarya ke Amerika.

Demikian testimoni ini dibuat terimakasih.

SAKSI AHLI

I. Saksi Ahli 1: Ekonomi Politik Indonesia dan Upah

Tanpa Industri Nasional Yang Kuat,
Buruh Garment Indonesia Tidak Akan Sejahtera

Hary Prabowo (INDIES - The Institute for National and Democracy Studies)

A. Review atas Situasi Ekonomi Politik Global

Lima tahun setelah krisis ekonomi global, 2008 hingga 2014, situasi ekonomi dunia dibawah sistem kapitalisme masih dan terus mengalami resesi panjang yang tak ada jalan keluarnya. Berbagai kebijakan pemulihan (recovery) resesi yang dilakukan oleh negeri-negeri industri seperti AS, Inggris dan Jepang masih sangat lemah, bahkan membawa ke arah resesi yang lain meskipun telah menghabiskan ratusan juta miliar untuk dana talangan (bail-out) bagi perbankan dan lembaga keuangan, serta berbagai usaha lainnya untuk memompa pemulihan keuangan.

Efek seluruh kebijakan pemulihan resesi tidak memberi dampak signifikan bagi ekonomi di negeri-negeri maju Eropa seperti Jerman dan Prancis yang masih mengalami ancaman resesi, sementara Spanyol dan Yunani masih terjerembab dalam resesi berat seiring krisis ekonomi akibat krisis utang yang belum terpecahkan dan membawa dampak berat dan ancaman bagi negeri industri lainnya seperti Italia.

Sementara bagi negeri-negeri terbelakang yang luas di Asia, Afrika hingga Amerika Latin, krisis ekonomi ini berarti kemerosotan krisis multi-dimensi yang semakin dalam. Ketergantungan ekonomi negeri-negeri terbelakang seperti Indonesia, India, Brazil, dsb, tidak hanya di aspek utang luar negeri yang semakin membengkak, namun juga impor atas komoditas pangan, bahan baku industri, teknologi, hingga barang-barang komoditas. Intensitas penerapan kebijakan neo-liberal telah menciptakan perampokan super-profit yang semakin besar melalui privatisasi dan liberalisasi terhadap negeri-negeri terbelakang. Negeri-negeri terbelakang ini benar-benar menjadi sasaran perampokan dan eksploitasi yang sangat barbar untuk mengatasi krisis ekonomi jangka panjang yang terjadi di negeri-negeri imperialis tersebut. Berbagai hiburan dan ilusi palsu terus dikembangbiakkan oleh berbagai negeri dan institusi imperialis dengan menjaga pertumbuhan ekonomi negeri-negeri terbelakang tersebut melalui utang dan investasi asing langsung (FDI), sambil memberi pujian atas ketangguhan ekonomi Asia karena menjaga kesimbangan ekonomi dunia (rebalancing of world economy).

Krisis ekonomi dunia kali ini merupakan saudara kembar dari "Depresi Besar" tahun 1930-an dalam edisi yang terbaru dan dampak yang lebih berat, intensif dan luas. Mengapa demikian? Pertama, integrasi perdagangan dan keuangan global melalui kebijakan neo-liberal keduanya telah membawa dampak krisis yang semakin intensif dalam skala dunia. Kedua, di zaman oligarki finans (imperialis) sekarang ini, liberalisasi keuangan sebagai upaya untuk mencari super-profit melalui spekulasi keuangan telah menciptakan fenomena baru yang semakin memperhebat krisis di sektor ekonomi riil. Ketiga, lahirnya kekuatan oligarkhi keuangan tunggal atas capital, telah menciptakan peluang merekayasa pertumbuhan pasar keuangan dan komoditas yang berujung pada kegagalan spekulasinya sendiri.

Seluruh panorama krisis ekonomi global ini telah membawa dampak politik yang hebat dan menciptakan kesadaran baru bagi rakyat dunia yang paling terhisap dan tertindas. Perjuangan rakyat diberbagai belahan dunia meningkat tajam membawa aspirasi sejati klas dan sektornya melawan sistem ekonomi dunia dibawah kapitalisme yang sudah tua dan sekarat ini. Klas buruh di negeri-negeri industri maju maupun buruh, petani dan borjuasi kecil di negeri-negeri terbelakang semakin meluas dan menguat mengusung aspirasi membangun dunia baru diluar sistem kapitalisme.

Table 1
Cumulative real wage growth by region since 2000 (index: 2000 = 100)

Regional group	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Africa	100.0	103.9	105.3	108.1**	108.6**	115.4**	117.8**
Asia	100.0	149.0	158.8	165.1	174.6	185.6	(194.9)
Eastern Europe and Central Asia	100.0	204.4	233.9	253.4	244.4	257.9	271.3
Developed economies	100.0	103.3	104.5	104.1	104.9	105.5	105.0
Latin America and the Caribbean	100.0	105.4	108.5	109.3	111.0	112.6	115.1
Middle East	100.0	98.3	100.1	97.2	95.8**	(94.6)	(94.4)
World	100.0	112.8	116.1	117.3	118.8	121.3	122.7*

* Growth rates published as "Provisional estimates" (based on coverage of *c.* 75%).
** Growth rates published as "Tentative estimates" (based on coverage of *c.* 40%– *c.* 74%).
() Growth rates published but likely to change (based on coverage of less than 40%).

Note: For coverage and methodology, see Appendix I.
Source: ILO Global Wage Database. 2012-2013

B. Review atas situasi ekonomi-politik nasional

Kondisi kehidupan rakyat Indonesia dewasa ini, termasuk buruh didalamnya, terus mengalami krisis ekonomi yang semakin kronis dan tindasan politik yang semakin fasis. Secara umum rakyat Indonesia sejak Indonesia merdeka hingga sekarang, belum pernah sejahtera. Krisis ekonomi ini diakibatkan oleh sistem ekonomi nasional yang tidak memiliki fundasi yang kuat yang hanya bisa ditopang oleh program pokok Landreform sejati di pedesaan yang terhubung erat dengan pembangunan industri nasional. Tanpa program dua program pokok tersebut, tidak akan ada harapan rakyat Indonesa bisa demokratis, sejahtera dan kuat.

Mayoritas rakyat Indonesia di pedesaan sekarang adalah kaum buruh tani dan tani miskin yang semakin hari terus merosot kualitas hidupnya akibat perampasan tanah, upah buruh-tani yang sangat rendah, harga sarana produksi pertanian yang sangat tinggi selain peribaan, serta rendahnya harga produk pertanian.

Pendapatan rata-rata buruh-tani di sebuah daerah subur di Kabupaten Bandung, rata-rata Rp. 480.000/bulan dan bagi tani-miskin sebesar Rp. 500.000/bulan[1]. Sementara bila kita bandingkan dengan hasil survey biaya hidup 2012 di Kab. Bandung yang dikeluarkan oleh BPS, tingkat konsumsi rumah tangga rata-rata Rp. 5.630.382/bulan. Defisit pendapatan kaum tani miskin ini mencapai hampir 850%/bulan. Tingkat krisis ekonomi di pedesaan sangat dalam dan paling kronis di negeri agraris ini.Penghasilan ini sangat kontras dengan tuan tanah (PTPN VIII dan Perhutani) maupun tani kaya yang bisa meraup puluhan juta/bulan dari penghisapan semi-feodal yang dijalankannya atas buruh-tani dan tani miskin.

Sementara di perkotaan, mayoritas buruh Indonesia terus mengalami tindasan politik melalui skema kebijakan upah murah yang dijalankan oleh negara dan pemerintah yang berkuasa untuk melayani kapitalis monopoli asing. Tidak cukup dengan menerapkan upah murah, Pemerintah Republik Indonesia juga terus merampas upah buruh yang sudah sangat rendah ini dengan berbagai kebijakan seperti Pph 21, iuran jaminan sosial, kebijakan penangguhan upah,dsb.

Menurut hasil penelitian Indies, Upah buruh di sebuah pabrik di kawasan Industri Jababeka, Kab. Bekasi, rata-rata Rp. 2,900.000/bulan. Dengan kebutuhan biaya hidup keluarga sebesar minimum rata-rata Rp. 7.025,000, maka defisit upah yang dialami oleh

---

[1]Upah buruh tani perempuan Rp. 15.000/hari, upah buruh-tani laki-laki Rp. 17.000/hari, di Pangalengan, Kab. Bandung tahun 2013-sekarang. Sebuah daerah paling subur pusat sayur-mayur dan perkebunan teh di Bandung bagian selatan.

buruh hampir mencapai 150%[2]. Kondisi upah ini secara langsung menjelaskan arti yang sebenarnya krisis ekonomi yang dialami oleh keluarga buruh di Indonesia akibat penghisapan kapitalis di tengah krisis ekonomi global yang semakin berat saat ini.

Masalah ekonomi rakyat Indonesia yang mengalami krisis ekonomi yang semakin kronis tidak bisa dipisahkan dengan masalah politik yang dijalankan oleh negara dan pemerintah yang berkuasa di Indonesia. Untuk itulah kita harus memahami dengan sungguh-sungguh kemana haluan politik negara ini diarahkan oleh klas-klas yang berkuasa di Indonesia. Sebab masalah kekuasaan politik adalah masalah pokok yang harus dipecahkan oleh rakyat sendiri.

C. Karakter industri yang berkembang di Indonesia sekarang mustahil menciptakan kesejahteraan bagi buruh

Industri yang berkembang di Indonesia sejak Indonesia merdeka hingga sekarang terbagi dalam tiga jenis dalam perspektif klas.

Pertama, Industri nasional yang dimiliki oleh borjuasi nasional yang dicirikan dengan industri skala kecil-menengah dan terbelakang; miskin modal, teknologi rendah, jumlah buruh yang kecil dan orientasi produksi untuk memenuhi pasar dalam negeri. Industri rokok, industri gerabah, industri makanan ringan, industri garam, dsb. Kedudukan industri nasional ini sekarang tertindas oleh industri asing milik kapitalis monopoli dunia. Negara dan pemerintah menganaktirikan industri milik borjuasi nasional ini melalui berbagai regulasi yang tidak berpihak kepada mereka sehingga nasib industri ini tidak punya masa depan dan gulung tikar karena kalah bersaing di jaman kapitalis monopoli sekarang ini.

Kedua, Industri yang dikuasai oleh borjuasi komprador (pelayan) kapitalis asing. Industri ini mayoritas di Indonesia, industri yang meliputi industri semi-pengolahan, industri pengolahan, industri perakitan, dan mayoritas industri manufaktur. Berbagai jenis industri ini meliputi industri elektronik, otomotif, tambang, garment-tekstil dan sepatu, dsb. Industri yang dikembangkan dalam jenis ini secara modal umumnya bergantung pada kapital asing, teknologi asing, dan tujuan produksi untuk melayani kepentingan kapitalis asing dan pasar luar negeri. Negara memberi fasilitas istimewa dalam bentuk infrastruktur maupun regulasi seperti kawasan industri/kawasan ekonomi khusus, industri kawasan

---

[2]Hasil riset Indies, Januari-Maret, 2014 di kawasan Industri Jababeka. Angka survey biaya hidup minimum Rp. 7.025,000 bila dibandingkan dengan survey biaya hidup tahun 2012 (nilai konsumsi rumah tangga) di Bekasi, yang dikeluarkan oleh BPS sebesar Rp. 5.770,710. Sementara penghisapan nilai lebih yang dilakukan oleh pengusaha atas 1500 buruh di sebuah pabrik yang menghasilkan sendok-garpu-pisau berbahan steinless-stell tujuan eksport di kawasan JBBK, mencapai 550.50.000.000/bulan (Lima ratus lima puluh milyar, lima puluh juta).

berikat, subsidi "industri padat karya", keringanan pajak, keringanan cukai dan bea-masuk, selain pajak eksport. Industri yang dikuasai oleh klas borjuasi komprador ini berwatak anti industri nasional, anti rakyat dan anti-buruh karena melayani kepentingan industri milik kapitalis asing.

Ketiga, Industri milik imperialis secara langsung dan sepenuhnya untuk kepentingan kapitalis monopoli asing. Industri jenis ini umumnya berada di sektor tambang, minyak, gas, otomotif, elektronik, perkebunan, dan sekarang sudah merambah ke sektor jasa, makanan-minuman dan aneka barang konsumsi kebutuhan rumah tangga (consumer goods). Industri ini memiliki watak anti industri nasional, anti rakyat, anti buruh, dan paling fasis.

Dengan perkembangan karakter industri di Indonesia yang demikian, maka faktor fundamental industri di Indonesia tidak memiliki syarat lahirnya industri nasional yang kuat. Indeks daya saing global yang ditetapkan oleh World Economic Forum tahun 2011 menempatkan Indonesia dalam ranking 44 negara-negara di dunia. Suatu negeri tanpa industri nasional yang kuat adalah negeri yang miskin dan terjajah, tidak memiliki syarat pokok untuk berdaulat secara ekonomi menjadi bangsa yang mandiri, sejahtera dan kuat. Tanpa ada industri nasional yang kuat maka negara dan pemerintah hanya akan meneruskan politik upah murah yang sangat menguntungkan kapitalis asing, sementara kondisi kehidupan buruh Indonesia semakin merosot yang memustahilkan kesejahteraan buruh.

D. Situasi khusus buruh industri garment: Upah buruh murah tidak sebanding dengan nilai investasi, subsidi dan profit pengusaha.

Dengan penjelasan umum demikian, mari kita melihat situasi khusus di industri garment di Indonesia. Industri garment yang secara umum berkembang di Indonesia sejak tahun 1980-an adalah industri yang berkembang melalui sub-kontrak yang ditawarkan oleh kapitalis monopoli asing pemegang brand-brand utama kepada borjuasi komprador di Indonesia untuk tujuan pasar luar negeri.

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) dan alas kaki merupakan sektor strategis bagi kegiatan ekspor Indonesia karena menyumbang devisa cukup besar dan mampu menyerap banyak tenaga kerja. Sejak tahun 2000 hingga sekarang, Indonesia juga masuk dalam ranking 17 negara terbesar produsen TPT dunia. Data Badan Pusat Statistik mengungkapkan industri TPT mempekerjakan 1,47 juta orang pada 2011 atau naik 4,78% dari jumlah tenaga kerja pada tahun sebelumnya 1,4 juta orang. Adapun nilai investasi di industri TPT pada 2011 mencapai 151,77 triliun atau naik 1,26% dari tahun sebelumnya

Rp149,88 triliun. Kinerja TPT juga memberikan konstribusi bagi pertumbuhan ekonomi sebesar 2,18 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan 8,01 persen terhadap industri pengolahan pada tahun 2010 (BPS, 2008). Lebih fantastis lagi, TPT memberikan kontribusi ekspor terbesar non-migas selama 20 tahun terakhir.

Pada Tahun 2011, ekspor TPT Indonesia mampu mencapai sebesar US$ 13,23 miliar dengan penyerapan tenaga kerja langsung dan tidak langsung sekitar 3 juta orang. Berdasarkan data kemenakertrans 2013, perusahaan sektor padat karya yang bergerak di bidang tekstil dan produk tekstil, alas kaki dan mainan berjumlah 2.510 perusahaan dengan buruh sebanyak 1.593.792 orang.

Berbagai regulasi pemerintah juga diputuskan untuk mendukung industri ini. Menurut data Badan Pengkajian Kebijakan, Iklim dan Mutu Industri (BPKIMI), Kementerian Perindustrian telah mengalokasikan anggaran sekitar Rp 1,10 triliun untuk program restrukturisasi mesin/peralatan industri TPTsejak 2007-2011. Sedangkan untuk tahun 2012. Kemenperin menyediakan dana sebesar Rp.172 Miliar untuk mendorong industri TPT serta indutri alas kaki melakukan revitalisasi dan restrukturisasi mesin tua. Pemerintah menetapkan untuk melanjutkan program serupa pada tahun anggaran dengan pagu anggaran sebesar Rp. 106,5 milyar pada tahun 2014 ini.

Melalui program restrukturisasi mesin TPT dan industri alas kaki itu, setiap perusahaan TPT dan industri alas kaki yang melakukan restrukturisasi mesin dengan membeli mesin-mesin dari luar negeri akan mendapat insentif sebesar 10% dari dana pembelian mesin-mesin tersebut.Sedangkan jika perusahaan TPT dan industri alas kaki membeli mesin-mesin dari industri di dalam negeri, maka perusahaan-perusahaan itu akan mendapat intensif sebesar 15% dari dana pembelian mesin-mesin itu.

Namun kebijakan ini sangat kontras dengan apa yang diterima oleh buruh. Mayoritas buruh TPT dan Sepatu Indonesia adalah buruh yang diupah sesuai dengan UMK yang jauh dari layak untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup keluarga buruh setiap bulannya. Dengan kondisi upah yang jauh dari layak ini, pemerintah masih juga memberi hak istimewa bagi pengusaha dengan fasilitas penangguhan upah. Pada tahun 2013, sebanyak 949 perusahaan di Jawa Timur, Jawa Tengah, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Banten, dan Jawa Barat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum 2013. Sekitar 489 perusahaan mendapatkan penangguhan upah dengan rentang waktu 6 bulan, 8 bulan, hingga 12 bulan. Buruh, selama waktu tidak mendapatkan upah sesuai ketentutan, negara tidak memberikan subsidi bagi defisit upah buruh yang dialami akibat ketentuan yang telah dibuat oleh pemerintah sendiri.

Dalam tataran kebijakan dan berbagai praktek, Undang-undang, Kepres, Inpres, Permen, hingga SK Gubernur dan Bupati; negara dan pemerintah berperan menjadi faktor pokok yang menghancurkan industri nasional dan memerosotkan kehidupan buruh dan rakyat Indonesia sendiri.

E. Kesimpulan

Apakah industri garment Indonesia sekarang mampu membangun Indonesia, memberi lapangan pekerjaan dan mengurangi kemiskinan?

Berdasarkan pada tinjauan ekonomi-politik internasional dan nasional seperti yang diuraikan di atas, maka jawaban atas pertanyaan tersebut adalah negatif. Industri tekstil, produk tekstil, sepatu dan jenis industri yang mayoritas berkembang di Indonesia sekarang ini, tidak memiliki syarat-syarat untuk membangun Indonesia yang mandiri dan sanggup mensejahterakan buruh. "Angka pertumbuhan ekonomi nasional yang tinggi hingga rata-rata 5-6 persen"; ranking industri TPT Indonesia masuk dalam 17 produsen terbesar dunia, nilai investasi industri TPT yang mencapai 150-an trilyun; subsidi pemerintah Rp 1,10 triliun untuk program restrukturisasi mesin/peralatan industri TPTsejak 2007-2011; nilai ekspor TPT Indonesia hingga mencapai sebesar US$ 13,23 miliar; TPT sebagai penyumbang ekspor terbesar kedua setelah migas, seluruh angka dan capaian fantastis tersebut tidak berbanding lurus dengan kesejahteraan buruh yang kondisi hidupnya terus mengalami krisis yang semakin kronis. Pada kenyataanya, sejumlah 2.510 pengusaha TPT tersebut tidak mensejahterakan buruh sebanyak 1.593.792 orang.

Industri garment yang secara kapital dan teknologi bergantung pada asing dan tujuan produksi untuk melayani kepentingan pasar asing, menjadi sebab pokok ketidakpastian kerja dan kemiskinan buruh Indonesia. Upah buruh yang rendah, ketidakpastian kerja, kondisi kerja yang buruk, jam kerja yang panjang, pembrangusan kebebasan berserikat, ketidakpastian hukum di mana keadilan tidak pernah berpihak pada buruh; seluruh kenyataan ini menciptakan penderitaan panjang bagi klas buruh Indonesia.

Jawaban politik bagi gerakan buruh adalah tunggal: Perjuangan rakyat Indonesia yang berorientasi pada pembebasan nasional dari cengkraman imperialisme dan klas-klas penyokongnya di dalam negeri. Kemenangan atas jawaban politik ini baru akan memberikan syarat bagi jawaban ekonomi dengan menjalankan landreform sejati sebagai fundasi pembangunan industri nasional bagi kesejahteraan dan kemajuan rakyat Indonesia. Tanpa itu, bangsa Indonesia tidak akan sejahtera dan kuat karena tetap menjadi jongos bagi bangsa lain yang tanpa martabat dan miskin menderita. ##

II. Saksi Ahli 2: Kebijakan di industry garmen

KEBIJAKAN DAN KONDISI INDUSTRI GARMEN INDONESIA

Indrasari Tjandraningsih
Peneliti
AKATIGA – Pusat Analisis Sosial, Bandung

Disampaikan dalam *People Tribunal*, 21 Juni 2014

KINERJA INDUSTRI GARMEN/TPT INDONESIA

- Ekspor industri tekstil dan garmen (TPT) nasional selama 5 tahun terakhir mengalami pertumbuhan rata-rata 6,20 persen
- Penyumbang ekspor terbesar untuk sektor TPT adalah produk garmen diikuti benang dan kain.
- Industri TPT masuk dalam kelompok 12 besar penyumbang ekspor non migas nasional
- Berada pada urutan ketiga setelah industri Pengolahan kelapa/kelapa sawit dan industri besi baja, Mesin-mesin dan Otomotif.
- Secara konsisten indutri TPT menyumbang sekitar 11 persen pada ekspor nasional dan 7 persen pada ekspor non migas.
- Di pasar internasional produk TPT Indonesia berada pada urutan 10 dengan kontribusi 1,82 persen dari total ekspor dunia
- Kinerja ekspor TPT RI berada dibawah China, Eropa, India, Turki, Bangladesh, USA, Viet Nam, Korea dan Pakistan.
- Ramon Bangiun – Direktur Industri Tekstil dan Aneka, Kemenperin RI , 2014

KARAKTERISTIK INDUSTRI GARMEN DI INDONESIA

- Merupakan industri yang paling lengkap skala usahanya : pekerja rumahan hingga usaha besar dan orientasi pasarnya : lokal hingga global
- Merupakan industri yang memenuhi kebutuhan pasar domestik dan pasar global/ekspor
- Erat kaitannya dengan jaringan produksi global
- Berada di posisi paling bawah dalam rantai nilai global
- Kandungan impor produk tinggi
- Menghasilkan produk ekspor kategori produk massal atau low-end/medium -end products
- Menjadi lokasi investasi baru UKM asing Korsel dan Cina

- Unit-unit usaha garmen skala rumah tangga hingga besar mempekerjakan 5 hingga 30 ribu orang
- Menyerap tenaga kerja langsung tak langsung sebanyak 3 juta orang

KONTEKS KEBIJAKAN

- Dinamika industri dan buruh garmen dipengaruhi oleh konteks kebijakan global, nasional, lokal
- Kebijakan global : strategi pemilik merek global dalam rantai nilai global – perdagangan bebas – gerakan konsumen global untuk perlindungan buruh
- Kebijakan nasional : strategi mengundang investasi asing dan penciptaan kesempatan kerja
- Kebijakan lokal (daerah) : investasi dan kesempatan kerja

KEBIJAKAN KHUSUS INDUSTRI GARMEN/TPT

- Akan dibangun kompleks industri TPT di Boyolali dan Wonogiri, Jawa Tengah
- Sejak 2007 insentif pembaruan mesin TPT :
  "Melalui program restrukturisasi mesin TPT dan industri alas kaki itu, setiap perusahaan TPT dan industri alas kaki yang melakukan restrukturisasi mesin dengan membeli mesin-mesin dari luar negeri akan mendapat insentif sebesar 10% dari dana pembelian mesin-mesin tersebut.Sedangkan jika perusahaan TPT dan industri alas kaki membeli mesin-mesin dari industri di dalam negeri , maka perusahaan-perusahaan itu akan mendapat intensif sebesar 15% dari dana pembelian mesin-mesin itu".

STRUKTUR BIAYA GARMEN

Estimated Production Cost of Garment			
No	Struktur Biaya	Unit	%
1	Bahan Baku	1.138	50.58%
2	Bahan Pembantu	0.137	6.09%
3	Upah Tak Langsug	0.122	5.42%
4	Upah Langsug	0.449	19.96%
5	Listrik	0.101	4.49%
6	BBM	0.017	0.76%
7	Air	0.002	0.09%
8	Perwatan & Perbaikan	0.005	0.22%
9	Depresiasi	0.052	2.31%
10	Packaging	0.093	4.13%
11	Bunga	0.049	2.18%
12	Administrasi	0.036	1.60%
13	Marketing		0.00%
14	Lain-lain	0.049	2.18%
	Total	**2.25**	**100.00%**

Sumber : "Project Feasibility Analysis" : David S. Clifton

KEBIJAKAN PENGUPAHAN

- Biaya upah 20-25% dari total biaya produksi
- Kemampuan perusahaan produsen garmen membayar upah dipengaruhi:
  - Kebijakan pengupahan nasional
  - Posisi perusahaan dalam rantai subkontrak
  - Hubungan dengan agen dan *buyer*
  - Komitmen *buyer*
  - Tekanan konsumen global
  - Kekuatan serikat pekerja

PERAN NEGARA DALAM MENJAWAB TANTANGAN IMPLEMENTASI UPAH LAYAK

- Posisi tawar buruh dan perusahaan garmen tergantung pada strategi pengembangan dan penguatan industri garmen nasional
- Peta jalan yang sudah dibangun oleh Kemenperin untuk industri TPT perlu dengan tekun dijalani
- Persoalan upah di industri ini tidak dapat dilepaskan dari karakteristik industri dan posisinya dalam jaringan global, karakter iklim usaha di Indonesia dan pengembangan sektor hulu industri TPT

PERAN TRIPARTIT DALAM MENGANGKAT INDUSTRI GARMEN INDONESIA

- Persaingan industri garmen adalah persaingan antar negara
- Peran penting industri garmen secara nasional perlu diperjuangkan bersama
- Pemerintah perlu menjadi pemimpin dalam perjuangan tersebut

PERAN INISIATIF GLOBAL

- Inisiatif global dan serikat buruh internasional untuk peningkatan kondisi kerja buruh garmen perlu lebih dioptimalkan untuk
  - Mengumpulkan informasi mengenai seluk-beluk rantai nilai dan jaringan produksi global industri garmen : *Better Work Programme, PlayFair Alliance, Clean Clothes Campaign, AntiSweatshop Campaign, FLA* dsb
  - Membuka akses dan hubungan dengan *buyer* global

SITUS BERMANFAAT

- http://www.indotextiles.com/index.php?option=com_content&task=view&item=ee&id=3172&Itemid=72
- http://bewara.co/read/2014/05/tak-punya-merek-pengusaha-garmen-ri-cuma-jadi-penjahit/
- http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/synthesis-Report-II-BWI-Bahasa-final2.pdf
- http://www.beritasatu.com/ekonomi/150046-perusahaan-garmen-korsel-minta-upah-pekerja-tak-dinaikkan.html
- http://news.bisnis.com/read/20140509/78/226380/industri-garmen-di-jateng-butuh-ribuan-tenaga-kerja
- http://industri.bisnis.com/read/20130323/257/4910/ekspor-tekstil-pemerintah-diminta-tingkatkan-kerja-sama-perdagangan-ke-eropa-as
- http://www.anzbusiness.com/content/dam/anz-superregional/Textiles%26GarmentIndustryUpdate.pdf
- *www.akatiga.org/index.../79_4c79ed916c2a4b3374eaa9d9c1894913*

TERIMAKASIH

III. Saksi Ahli 3: Hukum perburuhan dan industry garmen

Nasib Buruh Garmen Indonesia

Jakarta, 21 Juni 2014

Trade Union Rights Centre

Sektor manufaktur dari produk pakaian adalah salah satu penyumbang terbesar bagi perekonomian Indonesia khususnya terkait peluang lapangan kerja yang diberikannya. Selain menyumbang lebih dari satu juta pekerjaan, industri pakaian adalah sumber pendapatan utama bagi sebagian besar buruh yang berasal dari kantong-kantong kemiskinan di desa dan pindah ke kota. Dengan laju pertumbuhan industri pakaian di Indonesia melebihi 8% per tahun, sebagian disebabkan karena perpindahan pabrik garmen dari China dan beberapa negara lainnya ke Indonesia[3]. Sebagian besar buruh yang dipekerjakan di sektor ini adalah perempuan yang karena itu memberi peluang juga tantangan tersendiri padanya.

Negara perlu memberikan perhatian khusus pada buruh yang bekerja di sektor ini. Dengan karakteristik seperti di atas, lepas dari fakta mereka memproduksi barang dengan merek terkenal di dunia dengan kualitas ekspor, buruh (perempuan) garmen menghadapi kondisi kerja maupun kondisi sosial yang relatif buruk dibanding sektor lainnya di Indonesia. Mulai dari ketergantungan yang tinggi pada upah minimum sebagai upah efektif yang mereka terima (upah mereka hanya naik kalau upah minimum juga naik, dan besarnya sama atau bahkan kurang dari upah minimum), perlindungan hak berserikat yang lemah, sementara peluang perlindungan melalui perjanjian kerja bersama yang masih lemah karena ketiadaan serikat maupun lemahnya posisi tawar buruh garmen karena status kerja kontrak dan outsourcing yang makin menggurita, yang kemudian berakibat pada ketiadaan jaminan sosial yang dapat dimanfaatkan buruh garmen dan keluarganya.

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh TURC (2014) mengenai pelanggaran hak pekerja perempuan terhadap buruh garmen yang ada di Jakarta, ditemukan berbagai pelanggaran terhadap buruh perempuan sektor garmen yang kerap terjadi. Seperti pelecehan seksual dari atasan terhadap bawahan, tidak adanya pojok ASI untuk ibu menyusui, tidak adanya cuti haid, serta pemutusan kontrak pada pekerja perempuan sebelum melahirkan. Padahal peraturan perundang-undangan di Indonesia telah mengatur secara jelas terkait perlindungan terhadap buruh perempuan khususnya yang

[3]Meningkatkan performa Industri Garmen di Indonesia melalui Pengawas Ketenagakerjaan, Newsletter edisi 2, 2013, www.betterwork.org/indonesia, akses: 20 Februari 2014

tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) pasal 18, 76-84, 86. Buruh garmen yang diteliti juga tidak mendapat tunjangan sosial meski UU mewajibkannya, fasilitas kerja yang buruk dan kadang berbahaya, upah di bawah standar minimum karena kelemahan posisi tawar, dan berbagai pelanggaran lain yang sesungguhnya bertentangan dengan UU yang berlaku, namun karena ketiadaan posisi tawar menjadikan mereka dalam kondisi amat mengkhawatirkan. Buruh garmen perempuan mendapatkan double violation (atau pelanggaran berganda) terkait haknya, di mana dia mendapat pelanggaran terkait haknya sebagai pekerja perempuan secara khusus dan juga pelanggaran terhadap hak dia sebagai pekerja secara umum. Ini menegaskan pentingnya perhatian khusus terhadap buruh yang bekerja di sektor garmen ini.

Namun pada faktanya masih banyak hubungan kerja yang tidak adil dan berimbang antara pemilik pekerjaan dan pekerja yang sering kali menyebabkan kerugian di pihak buruh. Salah satu contohnya adalah upah yang tidak memenuhi standard minimum, Dari hasil penelitian TURC ditemukan perjanjian kerja yang jelas-jelas menyebutkan angka upah di bawah standar minimum (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu /PKWTT PT. Hansoll Indo). Atau kalau pun perjanjian kerjanya sudah memenuhi standar upah minimum, pada hal lain hak buruh akan dikurangi. Seperti ketika buruh perempuan yang menurut UU Indonesia berhak mendapatkan cuti haid dua hari saban bulan dengan tetap dibayar, justeru gajinya dipotong jika mengambil cuti haid. Atau ketika upah mereka sudah sesuai standard minimum, upah tersebut juga memasukkan komponen tunjangan, yang berarti tidak ada upah lain di luar itu. Semua ini adalah pelanggaran hukum yang merugikan buruh, namun pengusaha terkesan mengambil keuntungan dan penguasaha cenderung tidak peduli.

Selain itu ditemukan juga Perjanjian Kerja bersama di satu perusahaan garmen besar di di luar Jakarta yang menerapkan kesejahteraan pekerja dengan sangat minim dan amat tidak sepadan dengan pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan. Seperti pemberian bantuan sumbangan melahirkan yang hanya Rp 60.000,- (sekitar kurang dari 6 dolar)dan itu pun harus memenuhi beberapa ketentuan, seperti minimal masa kerja, ketentuan kerja suami istri, dll. Selain itu sumbangan kematian bagi pekerja yang meninggal dunia juga hanya diberikan uang sebesar Rp 60.000,- (kurang 6 dolar) dan kain kafan kepada ahli waris. Kedua ketentuan yang tercantum dalam PKB tersebut merupakan nominal yang masih sangat kecil dan kurang manusiawi untuk tingkat perusahaan yang begitu besar di PT Sritex (PKB PT Sri Rejeki Isman, periode 2011 – 2013).

Berdasarkan beberapa contoh kasus di atas terlihat bahwa kesejahteraan para buruh

garmen di Indonesia masih sangat minim, bukan hanya terkait kondisi kerja di perusahaan yang masih sangat kurang layak terbukti dengan masih banyaknya pelanggaran hak yang kerap terjadi, namun juga kesejahteraan terkait upah layak untuk pekerja.

Namun masalah upah layak tidak cukup berhenti pada terpenuhinya standar upah minimum, karena upah hanyalah salah satu komponen untuk kebutuhan hidup layak (KHL). Masih ada komponen lain yang harus dipenuhi seperti jaminan sosial bagi buruh, yang menjadi tanggung jawab pemerintah untuk menjamin aksesnya bagi buruh. Ini berarti tanggung jawab pemenuhan kebutuhan hidup layak bukan hanya tanggung jawab pengusaha, tetapi juga menjadi tanggung jawab pemerintah, dan memerlukan pelaksanaan kewajiban pemerintah. Maka untuk meningkatkan kesejahteraan buruh garmen, dibutuhkan peran pengusaha untuk memberikan upah yang lebih layak kepada para buruh garment, serta peran pemerintah dalam melakukan pengawasan terkait pemenuhan hak para pekerja di Indonesia.

Namun lepas dari itu semua, peran buruh garmen sendiri pun untuk memperjuangkan dirinya, kalau perlu tanpa dibatasi batas-batas Negara, menjadi sesuatu yang amat penting dan bermanfaat. Dalam konteks itulah inisiatif Pengadilan Rakyat yang digagas oleh Aliansi Asia Floor Wage ini menjadi penting bagi tidak hanya buruh garmen Indonesia tetapi juga semua buruh yang sama-sama memproduksi barang yang sama, dan hanya karena sistem Negara dan ekonomi yang membuatnya jadi seolah-olah berbeda.

Upah Minimum di Indonesia

Surya Tjandra
Trade Union Rights Centre
Indonesia

1

UM sebagai Kebijakan Sosial

- Di Indonesia, upah minimum mempunyai fungsi kebijakan sosial: untuk melindungi kelompok lemah dengan cara menghubungkan upah dengan kebutuhan
- Tercermin dalam sistem:
  - Pentingnya proporsi upah dalam berbagai bentuk;
  - Praktek menghubungkan upah dengan "kebutuhan buruh", mis: jumlah tanggungan;
  - Dan legislasi yang melindungi buruh dengan membatasi hak pengusaha untuk melakukan PHK.
- Namun, kebijakan mengenai upah yang bernama peraturan upah minimum, baru dikeluarkan pada awal 1970an.

2

Aturan Pertama UM

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 131 of 1971
- Tingkat upah minimum ditetapkan berdasarkan:
  - Sebuah skala yang disebut *Kebutuhan Fisik Minimum*;
  - Penetapan berbeda-beda dari satu wilayah ke wilah lainnya, ditentukan oleh *Dewan Penelitian Pengupahan Daerah*;
  - Terdiri dari 10 PNS, 3 perwakilan serikat buruh dan tiga perwakilan perusahaan.

3

Namun, ada permasalahan-permasalahan …

- Perwakilan serikat buruh di dalam Dewan Pengupahan hanya berasal dari FBSI, satu-satunya serikat yang diakui pemerintah;
- Perwakilan PNS berasal dari berbagai badan pemerintah (yang membawa kepentingan lembaganya masing-masing)).
- Pertemuan Dewan Pengupahan dilakukan secara rahasia, sementara masukan tidak diperkenankan.
- *Peraturan Menteri Tenaga Kerja lainnya No. 20 of 1971,lebih lanjut mengatur bahwa catatan rapat Dewan Pengupahan hanya boleh dibagikan kepada anggotanya saja, yang artinya, upah minimum buruh formal di Indonesia dikendalikan oleh pemerintah, dan hampir tanpa konsultasi dengan organisasi pengusaha dan serikat buruh.*
- Situasi seperti itu berlanjut terus tanpa protes hingga akhir 1990an, hingga masa Reformasi di tahun 1998.

4

Reformasi – Era baru, Tantangan baru

- *Reformasi* 1998: Jatuhnya Presiden Soeharto dan Orde Baru → Serikat buruh semakin terlibat dalam penentuan upah minimum, yang sejak 1999 menjadi isu dan tanggung jawab regional.
- Namun, karena lemahnya kekuatan politik serikat dan juga dalam proses perundingan, buruh Indonesia menjadi sangat bergantung pada aturan legislasi untuk menaikkan upah minimum. *Sebagian besar buruh hanya mendapatkan kenaikan upah jika upah minimum dinaikkan,*
- *Meskipun di atas kertas terdapat banyak aturan hukum, dan secara besaran, upah mengalami kenaikan setiap tahun, upah riil relatif sama, buruh dengan upah rendah berkisar 25-30% dari keseluruhan, meskipun gap dalam masyarakat semakin lebar (lihat Figures 1 & 2).*
- ***Upah Minimum di Indonesia belum berlaku sebagai upah dasar; hanya berfungsi sebagai upah minimum yang selalu cenderung rendah..***

5

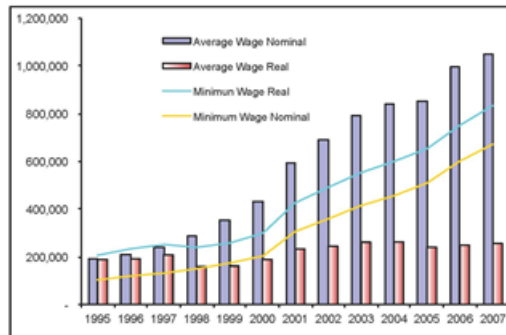
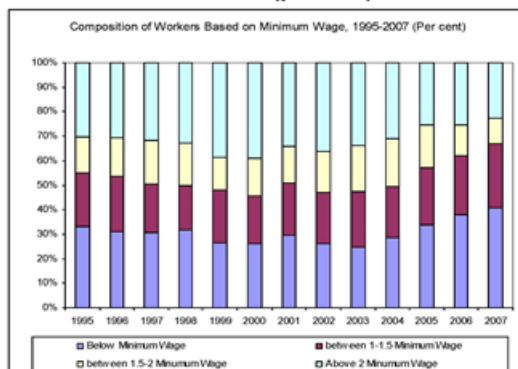
Figure 1
Rata-rata upah & Upah Minimum di Indonesia (Rupiah), 1995-2007

Source: Alisjahbana 2008 6

Figure 2
Komposisi Buruh berdasarkan Upah Minimum, 1995-2007 (percent)

7

Source: Alisjahbana 2008

Dasar Hukum Upah Minimum

- Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13/2003
  Pasal 88
  (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
  (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
  (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi…(a) Upah minimum ;
  (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

  Pasal 89
  (1) […]
  (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

8

Definisi Hukum Upah Minimum

- Upah Minimum *(Permenaker. No. 1/1999)*

  Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. .

- Kebutuhan Hidup Layak *(Permenaker. No. 17/2005)*
  - *KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan dan berlaku bagi pekerja yang telah bekerja kurang dari satu tahun*
  - *Dirumuskan melalui survey pasar dyang dilakukan tim tripartit yang ditunjuk oleh pemerintah daerah.*

- Jenis Upah Minimum (Permenaker1/1999)
  1. *Upah Minimum Provinsi*
  2. *Upah Minimum Kabupaten/kota*
  3. *Upah Minimum Sektoran Provinsi*
  4. *Upah Minimum Sektoran Kabupaten/kota*

9

Penetapan Upah Minimum

- Tidak ada upah minimum nasional, sejak otonomi daerah tahun 2001, pelaksanaan UM menjadi tanggung jawab pemerintah daerah; tugas pemerintah pusat menentukan kriteria penetapan UM.
- UP ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan usulan Dewan Tenaga Kerja Daerah yang diperoleh dari survey harga pasar yang dilakukan oleh tim Tripartit di tiap daerah, terdiri dari perwakilan pemerintah, perwakilan pengusaha dan perwakilan serikat buruh.
- UM diharapkan mencapi kebutuhan hidup layang dengan mempertimbangkan::
  - Produktivitas (GDP, jumlah tenaga kerja di waktu yang sama);
  - Pertumbuhan ekonomi
  - Industri kecil.
- UM ditetapkan di daerah (provindi dan kabupaten/kota) dengan mempertimbangkan::
  - Kebutuhan;
  - Indeks konsumen;
  - Kemampuan, perkembangan dan keberlanjutan perusahaan;
  - Upah secara umum di daerah-daerah tertentu dan antar daerah;
  - Kondisi pasar tenaga kerja;
  - Pertumbuhan ekonome dan pendapat per kapita;
  - Untuk upah sektoral, kemampuan perusahan membayar upah sektoran.

10

Penetapan UM …

– Besaran UM Kabupaten/Kota harus lebih besar dari pada UM Provinsi, sedangkan besaran UM sektoral provinsi/kabupaten/kota harus 5% lebih besar dari UM Provinsi/ Kabupaten/Kota.

– UM ditetapkan 40 hari sebelum dilaksanakan, yaitu setiap 1 Januari, dan secara rutin direvisi setiap tahun.

11

Praktek UM

- Ketetapan UM hanya berlaku di sektor formal, sedangkan sejumlah usaha kecil membayar lebih rendah dari UM, mengambil peluang dari aturan yang membolehkan pengecualian untuk tidak membayar UM, yang secara umum dikabulkan oleh pemerintah (Isaac, 2008).
- 30% buruh full-time and 50% buruh lepas full-time menerima kurang dari ketentuan UM (Saget 2006)
- Upaya serikat buruh untuk memastikan pelaksanaan UM melalui perjanjian kerja bersama sering kali ditolak dengan ancaman PHK atau penutupan pabrik (Isaac 2008).
- UM secara efektif tidak digunakan di sektor informal yang mencakup 70% tenaga kerja (Bird & Suryahadi 2002, Basri 2008).
- APINDO dan BAPPENAS mengkampanyekan secara masif bahwa kenaikan upah menghalangi investasi dan ekonomi.
- UM < Kebutuhan hidup minimum < upah rata-rata bulanan → kesenjangan upah yang sangat tinggi (lihat Figure 5).

12

Figure 3: Data Resmi

No	Items	2005	2006	2007
1	**Populasi 15+ (juta)**	**158.5**	**160.8**	**164.1**
2	**Tenaga Kerja (juta)**	**105.9**	**106.4**	**109.9**
	a. Bekerja	94.0	95.5	99.9
	b. Pengangguran (Pengangguran terbuka)	11.9	10.9	10.0
3	**Bekerja tidak penuh (Juta)**	**28.9**	**29.1**	**30.4**
	a. Voluntary	15.0	15.3	15.5
	b. Involuntary	13.9	13.8	14.9
4	**Tidak masuk dalam tenaga kerja (juta)**	**52.6**	**54.4**	**54.2**
5	**Rata-rata partisipasi tenaga kerja (%)**	**66.8**	**66.2**	**67.0**
6	**Pengangguran terbuka (%)**	**11.2**	**10.3**	**9.1**

Source: Basri 2008

13

Figure 4: Sektor Formal and informal

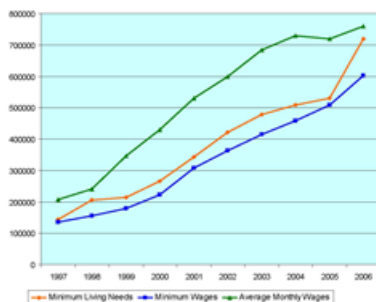
Main Employment Status	Millions			Percent		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Sektor Formal	28.65	29.67	30.92	30.17	31.08	30.94
Pemberi kerja	2.91	2.85	2.88	3.06	2.98	2.88
pemberi kerja regular	25.74	26.82	28.04	27.11	28.10	28.06
Sektor Informal	66.30	65.78	69.00	69.83	68.90	69.00
Own account worker	17.48	19.50	20.32	18.41	20.43	20.33
Self empl. assis. by temporary employee	21.24	19.95	21.02	22.37	20.90	21.03
Casual employee in agriculture	4.95	5.54	5.92	5.21	5.80	5.92
Casual employee in non-agriculture	4.09	4.62	4.46	4.31	4.84	4.46
Unpaid worker	18.54	16.17	17.28	19.53	16.94	17.29
Total	94.95	95.46	99.93	100.00	100.00	100.00

Source: Basri 2008

14

Figure 5

Minimum Living Needs, Minimum Wage and Average Monthly Wages, Indonesia 1997-2006 (Rupiah/Month)

15

Source: Widarti 2008

Situasi Serikat Buruh

- Lemahnya posisi tawar serikat buruh dalam penentuan upah:
  - Rendahnya tingkat buruh yang berserikat (6-7% kepadatan serikat dalam sektor formal)
  - Fragmentasi diantara serikat buruh dan kurang organisasi nasional yang kuat (sekitar 100 federasi nasional, 4 konfederasi nasional).
  - Serikat diakui oleh pemerintah (Undang-undang Serikat Buruh 2003, Konvensi ILO yang diratifikasi, dll), *tetapi tidak sepenuhnya diakui oleh pengusaha.*

16

Posisi Serikat

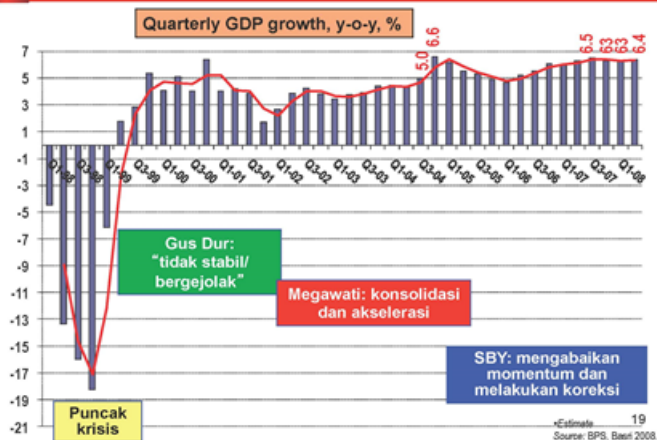
- Serikat merasa UM terlalu rendah, menuntut setidaknya 100% kebutuhan hidup (seperti yang disarankan oleh UUK, pasal 89); tetapi kekuatan serikat lemah untuk mendesaknya.
- Menuntut perubahan dalam sistem UM → penegakkan hukum, khususnya di daerah-daerah.
- Mencoba alternatif strategi:
  - Melakukan survey harga dan penelitian tentang UM dan mempublikasikannya (SPN & ITG).
  - Melaksanakan kampanye global tentang upah dasar untuk buruh garmen di asia (Asia Floor Wage alliance – www.asiafloorwage.org).
  - Aksi massa untuk mempopulerkan masalah dan kampanye media.

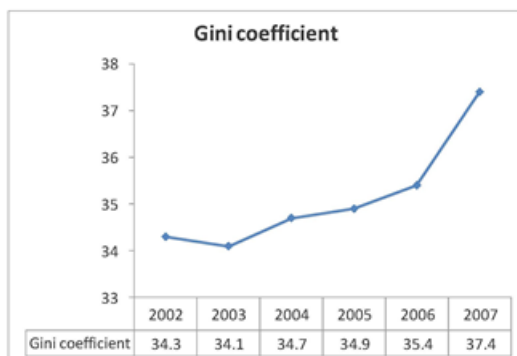
17

Krisis ekonomi global

- Tidak seperti negara maju, Indonesia relatif "aman" dari krisis global (diestimasikan pertumbuhan 6.4 di tahun 2008, lihat figure 6), karena ekonomi indonesia masih belum terintegrasi dengan ekonomi global:
  - Aliran investasi asing menyumbang Pembentukan Modal Tetap Kotor hanya 6.4% (Singapore 79.5, Thailand 16.5) ;
  - Investasi asing menyumbang GDP hanya 5.2% (Singapore 159; Thailand 33).
- Dampaknya akan dirasakan kemudian ketika produksi manufaktur merosot karena kurangnya permintaan dari negara maju (khususnya garmen & tekstil).
- PHK buruh garmen dan tekstil sudah terjadi bahkan sebelum krisis (penggunaan buruh harian lepas, perubahan dari status permanen menjadi kontrak dan sistem alih daya).
- Sementara kontribusi industri manufaktur untuk GDP cenderung menurun sejak 2004, dan Indonesia adalah salah satu negara yang terendah, hanya 26% sumbangan untuk GDP berasal dari industri manufaktur (Thailand 35%).
- *Perhatian terbesar sejauh ini ada pada serikat garmen dan tekstil, meskipun saat ini belum terlalu kuat; belum terhubung secara langsung dengan isu UM.*

18

Figure 6: Indonesia pasca krisis

Namun, kesenjangan tetap melebar...!

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Gini coefficient	34.3	34.1	34.7	34.9	35.4	37.4

Sources: Badan Pusat Statistik, Basri 2008 20

IV. Saksi Ahli 4: Praktik kebebasan berserikat di industry garmen

Gerakan Serikat Buruh Sejati Melawan Union Busting dan Kriminalisasi Buruh[4]

Ismet Inoni [5]

Pengantar

Tanpa terasa, sudah 14 (empat belas) tahun Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh diundangkan atau disahkan. Tentu ini bukanlah waktu yang singkat, selama empat belas tahun sejak reformasi bergulir tidak banyak aturan perburuhan yang berpihak kepada kepentingan klas buruh diciptakan oleh penguasa di negeri ini.

Hingga tahun ke-14 sejak disahkan, kehadiran UU No 21 tahun 2000 belum memiliki peranan yang kuat dalam menjamin dijalankannya kebebasan berserikat yang menjadi salah satu masalah pokok bagi buruh di Indonesia.

Undang-undang ini sendiri lahir sesungguhnya bukan karena rejim yang berkuasa pada saat itu secara sukarela membela kepentingan klas buruh, namun krisis politik dan tekanan dari gerakan rakyat termasuk buruh didalamnya, sehingga dengan sangat terpaksa rejim yang berkuasa pada akhirnya melakukan ratifikasi terhadap Konvensi ILO No. 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi yang dilakukan berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tanggal 5 Juni 1998.

Kebijakan diatas menyusul ratifikasi Konvensi ILO No. 98 tentang Penerapan Azas-azas Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, melalui Undang-Undang No. 18 tahun 1956, tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama.

Maka atas kelanjutan ratifikasi tersebut, negara Indonesia wajib menurunkannya dalam sebuah hukum nasional yaitu Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang berlaku hingga hari ini.

---

[4] *Presentasi ini disampaikan dalam acara People Tribunal, Untuk Upah Layak dan Kondisi Kerja Layak, Asian Floor Wage, Jakarta 21-24 Juni 2014*

[5] *Kepala Departemen Hukum dan Advokasi, Dewan Pimpinan Pusat Gabungan Serikat Buruh Independen (DPP-GSBI)*

Empat belas tahun paska disahkannya Undang-Undang 21/2000, keadaan kebebasan berserikat di Indonesia belum banyak berubah. Hal ini tentu bukan sekedar retorika semata, akan tetapi faktanya dapat kita rasakan bersama, bahwa sejak tahun 2000 baru terdapat satu kasus pemberangusan serikat buruh yang dibawa ke pengadilan, dimana pelakunya dijatuhi hukuman oleh pengadilan yaitu kasus pemberangusan serikat buruh di PT King Jim Indonesia di Jawa Timur.

Pemberangusan Serikat buruh makin Massif

Paska reformasi tahun 1998 serikat-serikat buruh memang tumbuh subur di Indonesia. Saat ini setidaknya ada 86 (delapan puluh enam) serikat buruh tingkat nasional, yang terbagi dalam 3 (tiga) konfederasi nasional yaitu KSPSI, KSPI dan KSBSI. Sementara sebagian lainnya tetap berdiri sebagai federasi serikat buruh, belum lagi serikat-serikat buruh independen yang berada di pabrik-pabrik, ribuan jumlahnya dalam bentuk serikat buruh tingkat pabrik (SBTP).

Lahirnya serikat-serikat buruh tersebut tentu bukan ukuran utama bahwa kebebasan berserikat di Indonesia sudah dijalankan dan dijamin pelaksanaannya oleh pemerintah. UU No 21/2000 memang mempermudah secara administratif syarat-syarat bagi berdirinya Serikat Buruh ditingkat pabrik. Namun dibalik kemudahan ini justru memberikan peluang bagi pengusaha untuk melakukan praktek pemberangusan serikat. Apabila buruh mendirikan serikat buruh dengan hanya berpatokan pada syarat minimum seperti diatur UU 21/2000, maka pengusaha akan lebih mudah menyingkirkan mereka karena secara kuantitas jumlahnya sedikit. Pun demikian, ketika serikat buruh berdiri dengan jumlah anggota yang besar sekalipun, pengusaha dapat dengan segera membentuk serikat buruh tandingan untuk menggerogoti keberadaan serikat buruh yang konsisten berjuang di pabrik. Sehingga, bagi SB Sejati harus tetap mempunyai strategi yang tepat dalam membangun organisasinya untuk menghadapi pemberangusan serikat buruh.

Pemberangusan serikat buruh, dalam kenyataannya tidak berdiri sendiri, melainkan ditopang oleh kebijakan lainnya. Skema kebijakan yang melegalkan perjanjian kerja jangka pendek (kontrak dan outsourcing) adalah salah satu praktek atau modus yang digunakan dalam pemberangusan serikat buruh. Pemberangusan serikat buruh adalah suatu praktek dimana pengusaha berusaha untuk menghentikan atau menghalang-halangi aktifitas dan fungsi dasar serikat buruh di lingkungan kerja perusahaannya. Upaya tersebut memiliki bentuk yang bermacam-macam dengan menggunakan berbagai macam cara maupun alasan. Sistem kerja kontrak jangka pendek dan outsourcing terbukti menjadi sarana efektif bagi pengusaha untuk menekan buruh agar tidak terlibat aktif dalam serikat. Syarat-syarat kerja yang demikian menciptakan sebuah ketakutan

yang besar bagi buruh, melahirkan apatisme buruh untuk berorganisasi yang seharusnya menjadi hak dasarnya. Hingga hari ini, praktek pemberangusan serikat buruh justru semakin massif karena ada kecenderungan pembiaran yang dilakukan oleh pemerintah dan atau instansi yang seharusnya mempunyai peran untuk menjaga dan melakukan pengawasan atas pelaksanaan hak berserikat bagi buruh Indonesia.

Secara umum, pemberangusan serikat buruh dilakukan dengan cara: perusahaan dan pengusaha berupaya menghalang-halangi buruhnya untuk membentuk dan atau mendirikan atau bergabung dengan serikat buruh. Tentu tindakan ini dilakukan agar perusahaan bebas melakukan eksploitasi tanpa adanya pengawasan dari serikat buruh dilingkungan perusahaannya. Selanjutnya berusaha melemahkan kekuatan serikat buruh yang telah ada dengan cara memberikan sanksi kepada pimpinan dan anggota serikat, intimidasi dan tindakan diskriminatif atau bahkan menawarkan kompensasi dan atau jabatan tertentu kepada pimpinan serikat.

Praktek lain dari pada pemberangusan serikat buruh dan berunding bersama adalah: kriminalisasi pemimpin dan anggota aktif serikat, pemutusan kontrak kerja, pemecatan pimpinan dan anggota yang aktif dalam kegiatan serikat, keterlibatan aparat keamanan dan bahkan tindakan premanisme dalam menghambat serikat buruh, Penghalangan lain dalam praktek pembengusan serikat adalah; meningkatkan target produksi (sistem target), waktu kerja yang panjang, bahkan tekanan kepada keluarga bisa berupa orang tua, istri dan atau suami. Dalam laporannya, Komite Solidaritas Nasional (KSN) mencatat setidaknya ada 24 (dua puluh empat) pola pemberangusan serikat buruh (*union busting*)[6]. Di Jabodetabek saja, dari data yang dirilis oleh LBH Jakarta, angka kasus pemberangusan serikat buruh terus meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2008, LBH Jakarta mencatat dua kasus pelanggaran kebebasan berserikat. Tahun berikutnya meningkat menjadi enam kasus. Lalu tahun 2010 ada 7 kasus dan 2011 meroket jadi 11 kasus. Sedangkan untuk tahun 2012 tercatat ada 10 kasus laporan pemberangusan serikat. Jumlah ini tentu masih akan bertambah jika diakumulasi dengan berbagai kasus yang terjadi di kota-kota lain yang belum terdokumentasikan.

---

[6]*Komite Solidaritas Nasional: Privatisasi, Fleksibilisasi dan Pemberangusan serikat*

Berbagai Bentuk Pelanggaran Kebebasan Berserikat

Tahun	Bentuk Pelanggaran
2009	▪ Menghalang-halangi pendirian serikat pekerja ▪ Menolak ajakan berunding ▪ Kriminalisasi ▪ Mutasi
2010	▪ Mutasi ▪ PHK ▪ Kriminalisasi ▪ Surat peringatan
2011	▪ Mutasi ▪ PHK pengurus dan anggota ▪ Skorsing ▪ Mengingkari keabsahan SP ▪ Kriminalisasi

Sumber: LBH Jakarta

Kriminalisasi: Shock Terapi Pengusaha Kepada Klas Buruh Indonesia

Dari Maret 2012 hingga awal Mei 2014 Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI) mencatat bahwa Kriminalisasi terhadap pimpinan maupun anggota serikat buruh semakin marak terjadi kalangan serikat buruh di Indonesia. Kriminalisasi yang dihadapi oleh serikat buruh adalah salah satu faktor yang menghantui gerakan buruh saat ini dimana strategi para pengusaha sering kali dialami oleh serikat buruh yang benar-benar berjuang bagi kesejahteraan anggotanya untuk memecah konsentrasi gerakan serikat buruh agar tidak fokus terhadap program perjuangan dan tuntutan serikat buruh.

GSBI dalam periode tersebut telah melakukan advokasi atas beberapa kasus kriminalisasi, baik yang terjadi terhadap Pimpinan Tingkat Perusahaan (PTP), Kordinator Lapangan (Korlap) maupun anggota serikat buruh yang aktif dalam berbagai kegiatan serikat buruh. Pada bulan Maret 2012, salah satu Korlap SBGTS-GSBI PT. Panarub Industry Tangerang, Sdr. Sartono bin Karsoprawiro dikriminalisasikan oleh salah satu pimpinan manajemen dikarenakan menegur pimpinan perusahaan yang berbuat salah, mengambil paksa kartu absensi terhadap buruh PT. Panarub Industry. Tindakan Sartono yang menegur pimpinan ini dilaporkan oleh Ibu Desi Yusipa ke Polsek Karawaci Kota Tangerang dengan tuduhan melanggar pasal 335 KUHP perbuatan tidak menyenangkan subsider pasal 311. Paska proses pemeriksaan di kepolisian, Sartono langsung dibawa ke kantor Kejaksaan Negeri Tangerang dan sempat menjadi tahanan kejaksaan untuk selanjutnya dibawa ke LP Pemuda Tangerang, dititipkan selama 20 hari disana. Namun berkat perjuangan serikat buruh yang militan, Sartono dapat dibebaskan dan lepas dari segala tuntutan hingga akhirnya kasus ini ditutup.

Sementara itu di Sukabumi, Sdr. Syahrudin bin Zarkasih, Ketua umum SPTP PT. Afixkogyo Indonesia yang berkedudukan di Jl. Tenjoayu No. 47 Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi Jawa Barat 43359, dilaporkan ke pihak kepolisian dengan dugaan penganiayaan terhadap pengurus koperasi perusahaan. Kasus ini sempat bergulir dipengadilan hingga putusan, dimana putusan pengadilan menyatakan bahwa Sdr. Syahrudin bin Zarkasih bersalah dan mendapat hukuman percobaan, atas putusan tersebut Sdr. Syahrudin dan kuasa hukumnya menyatakan banding.

Selanjutnya, di Tangerang, PT. Panarub Dwikarya (Panarub Group) juga melakukan kriminaslisasi terhadap Sdri. Omih binti Saanen, salah satu koordinator lapangan SBGTS-GSBI PT. Panarub Dwikarya yang memproduksi sepatu merk Adidas, Mizuno dan Specs. Omih demikian biasa disapa, meluapkan kekecewaannya karena tuntutan perbaikan kondisi kerja pabriknya tidak kunjung di realisasikan oleh perusahaan dengan mengirimkan pesan singkat (SMS) berupa ancaman bom kepada pimpinan perusahaan dan temannya yang berada di dalam pabrik dengan isi sms; "hati-hati yang didalam, malam ini sedang dirakit bom, besok akan diledakkan". Atas tindakan ini Omih dilaporkan dan ditahan oleh Polresta Tangerang pada 30 September 2012, dipindahkan ke LP wanita Kota Tangerang sebagai tahanan titipan pada 1 Oktober 2012. Atas tindakannya, Omih disangkakan pasal 336 KUHP dan pasal 45 ayat 1 junto 27 dan ayat 4 Undang-undang nomor 11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik dengan ancaman maksimal 6 tahun kurungan penjara. Bahkan dalam kasus ini, Omih binti Saanen sempat mendekam dipenjara wanita Tangerang sebagai tahanan titipan Polresta Tangerang selama 5 hari. Akan tetapi, berkat perjuangan dan dukungan yang luas akhirnya kasus Sdri Omih ini dimenangkan dan dibebaskan dari tahanan.

Masih dari Tangerang, proses pemogokan yang dilaksanakan oleh SBGTS-GSBI PT. Mega Indotex Raya dengan tuntutan pelaksanaan UMSK Kab. Tangerang untuk golongan III (sektor jasa), pelaksanaan nota pemeriksaan terkait pelanggaran penggunaan tenaga kerja PKWT menjadi PKWTT (buruh tetap) berujung pada kriminalisasi. Perusahaan jasa yang bergerak di bidang pencelupan dan pewarnaan tekstil ini malah melaporkan salah satu pimpinan SBGTS-GSBI PT. MIR yaitu Sdr. Apriyanto dengan tuduhan tindak pidana perbuatan tidak menyenangkan sebagaimana dimaksud pasal 335 KUHP.

Sementara itu, kriminalisasi buruh khususnya yang aktif dalam keanggotaan dan kegiatan serikat buruh juga terjadi di Kabupaten Karawang. Adalah Sdri. Desi Suciandini Bachtiar, Sdri. Rita Fatmawati, Sdr. Sakimin dan Sdr. Odim yang semuanya adalah buruh PT Beesco Indonesia sempat diperiksa kepolisian resort Karawang atas laporan General Managernya. Pelaporan ini didasarkan hanya karena para buruh tersebut menuliskan komentar mereka di jejaring sosial Facebook yang dianggap menghinanya. Bahkan menurut pihak kepolisian kemungkinan akan lebih banyak buruh yang akan diperiksa dalam kasus ini.

Sebelumnya, keempat buruh tersebut aktif dan mengikuti pemogokan yang terjadi dilingkungan kerja PT Beesco Indonesia. Pemogokan dilakukan buruh pada tanggal 23-27 September 2013 yang lalu. Aksi mogok buruh tersebut sebagai akibat gagalnya perundingan dan pelanggaran atas hak-hak normatif buruh dilingkungan kerja PT. Beesco Indonesia. Sehingga tidak salah kalau kemudian para buruh meyakini bahwa kriminalisasi ini adalah tindakan balasan dari pihak perusahaan atas pemogokan para buruh.

Selanjutnya, diawal tahun 2014 juga terjadi kembali kriminalisasi kepada buruh yang aktif dalam kegiatan serikat buruh yaitu Sdr. Muhammad Sudrajat yang bekerja di PT. Panarub Industry. M Sudrajat dilaporkan pihak perusahaan dengan tuduhan melakukan pencurian. Pada tanggal 24 April 2014, M Sudrajat mendapat surat panggilan kedua dari Polresta Tangerang, dengan didampingi oleh kuasa hukumnya dari LBH Jakarta dan DPP GSBI, dimana dalam panggilan ini Sdr. Muhammad Sudrajat sudah diperiksa dan membuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Paska pemeriksaan pihak penyidik menyatakan akan menahan M. Sudrajat, karna barang bukti serta keterangan dari saksi sudah didapat oleh pihak kepolisian. Namun penahanan ini dapat ditangguhkan setelah dinegosiasikan oleh tim kuasa hukum. Padahal beberapa hari sebelumnya kasus ini sudah sempat diperiksa oleh polsek Karawaci, tetapi dikembalikan kepada pihak perusahaan karena dianggap bahwa ini adalah masalah ketenagakerjaan dan soal prosedural di tempat kerja.

Masih di Tangerang, adalah Sdr. Syarif salah satu pimpinan SBGTS-GSBI PT. Shinta Group juga dilaporkan kepada kepolisian dengan sangkaan dan tuduhan penggelapan oleh pihak perusahaan, dimana proses kasus ini masih berada di pihak kepolisian[8].

Dari uraian kriminalisasi tersebut diatas, dalam menjalankan kegiatan serikat sering ditemukan kasus dimana pengurus atau aktifis serikat dilaporkan pengusaha kepada Kepolisian. Pasal-pasal yang kerap dituduhkan pada pengurus serikat adalah pasal karet atau pasal sampah dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), antara lain pencemaran nama baik, perbuatan tidak menyenangkan dan fitnah. Ironisnya, berbagai kasus kriminalisasi ini diperparah dengan keengganan pihak kepolisian untuk menangani dan atau menerima laporan buruh dan serikat buruh di kepolisian, bahkan desakan agar adanya unit (desk) khusus di Kepolisian untuk menangani masalah perburuhan hingga hari ini juga belum menemukan titik terang dan tanggapan serius dari pihak kepolisian. Sehingga penyelesaian masalah atas laporan pelanggaran kebebasan berserikat bergantung pada penyidik pada direktorat/unit yang menangani kasus pidana perburuhan, yang pada akhirnya sudah dapat ditebak hasilnya, yaitu Surat Perintah Penghentian Penyidikan (SP3).

---

[8]*http://www.infogsbi.com/2014/05/gsbi-kriminaslisasi-pimpinan-dan.html*

Mengapa Pengusaha Melakukan Pemberangusan Serikat Buruh?
Alasan mendasar mengapa perusahaan dan pengusaha melakukan *union busting* dikarenakan mereka menganggap bahwa keberadaan serikat buruh bisa berpengaruh buruk bagi kelangsungan bisnis perusahaan. Tuntutan serikat akan upah yang layak, kondisi dan keselamatan kerja yang sehat, serta peningkatan kesejahteraan bagi buruh merupakan hal yang merugikan bagi perusahaan, karena perusahaan tidak akan lagi dapat mengumpulkan keuntungan sebesar-besarnya dengan mengorbankan buruh. Pendeknya, keberadaan serikat buruh mengganggu keleluasaan perusahaan dan pengusaha untuk membayar upah buruh semurah-murahnya dan menelantarkan nasib kaum buruh.

Di Indonesia, setelah disahkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh, maka setiap tindakan yang dapat dikategorikan sebagai pemberangusan serikat buruh adalah merupakan tindak pidana yang dapat dihukum:

Bahwa Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menegaskan: Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Jo Pasal 43 UU No. 21 Tahun 2000:

(1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Melawan Pemberangusan Serikat buruh.
Kebebasan berorganisasi adalah perubahan yang cukup signifikan dalam tonggak sejarah perjuangan klas buruh di Indonesia. Melalui ratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi pada 5 Juni

1998 lalu, jaminan kepada buruh akan kebebasan untuk mendirikan dan menjadi anggota organisasi serikat buruh demi kemajuan dan kepastian dari kepentingan-kepentingan pekerjaan buruh yang dilindungi baik secara internasional dan nasional.

Bahkan dengan adanya jaminan hukum yang diberikan oleh undang-undang No. 21 tahun 2000 dan Konvensi ILO No. 87, harusnya praktek pemberangusan serikat buruh sudah tak terdengar lagi pada klas buruh Indonesia. Namun, pada kenyataannya hal yang sebaliknya justru makin massif terjadi. Praktek pemberangusan serikat buruh semakin meningkat dan semakin mengkhawatirkan.

Sebagaimana dibahas dimuka mengharapkan sepenuhnya kepada negara dalam hal ini pemerintah dan rejim yang berkuasa SBY-Boediono atas perbaikan kebijakan perburuhan di Indonesia adalah sesuatu yang tidak mungkin terjadi, karena faktanya perampasan hak-hak buruh justru semakin massif selama sepuluh tahun SBY berkuasa. Bahkan, kebijakan-kebijakan perburuhan yang hadir selama ini semakin membatasi kebebasan berserikat bagi buruh. Sebagai contoh adalah UU tentang Penetapan Kawasan Industri dan Perusahaan menjadi Obyek Vital Nasional Indonesia (OVNI), UU Ormas dan Keamanan Nasional. Semua kebijakan dilahirkan agar aspirasi maju klas buruh, khususnya dalam berorganisasi, menyampaikan pendapat, berjuang untuk kenaikan upah dapat diminimalisir bahkan dihilangkan dengan menggunakan milter sebagai alat pemaksa.

Maka, sebagai jawaban perlawanan atas situasi ini tidak lain adalah dengan melakukan penguatan terhadap seluruh serikat buruh. Penguatan yang dimaksudkan adalah memperkuat pengetahuan, meningkatkan kesadaran klas buruh, sehingga mampu mengerti dan memahami siapa dirinya, siapa musuh klasnya. Dan didalam prakteknya mengerti bagaimana strategi membangun organisasi yang tepat, memperkuat, memperbesar dan memperluas organisasi ditengah ancaman pemberangusan serikat buruh yang semakin masif. Hanya serikat buruh sejati yang akan dapat melakukan pekerjaan demikian, tidak pernah berhenti, tidak akan mau menyerah dan selalu melahirkan taktik-taktik baru melawan pengusaha serta pemerintah yang tidak berpihak terhadap kepentingan buruh.

Selanjutnya adalah mengorganisasikan perlawanan terhadap kebijakan-kebijakan yang tidak sesuai dengan aspirasi buruh. Pengorganisasian perlawanan terhadap kebijakan ini harus secara kontinyu dilakukan dengan cara membangun aliansi sektoral dan multisektoral seluas mungkin, menggunakan berbagai macam metode yang efektif untuk terus mendesak pemerintah sebagai pembuat kebijakan agar setahap demi setahap memperbarui kebijakan perburuhan di Indonesia. ###

V. Saksi Ahli 5: Praktik buruh kontrak di industri garmen

"OUTSOURCING MENINDAS KAUM BURUH"

LATAR BELAKANG

Data Bappenas menunjukkan, jumlah pekerja sektor jasa pada 2012 mencapai 56,55 juta orang atau 51 persen dari total jumlah pekerja. Sementara itu, sektor tradable hanya mampu menyerap 54,25 juta orang atau 49 persen dari total pekerja.

Pada 2011, sektor jasa mampu menyerap 55,8 juta orang atau 50,9 persen, dan sektor tradable 53,87 juta orang atau 49,1 persen.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi memproyeksikan pada tahun 2013 angkatan kerja diperkirakan bertambah 2,04 juta orang sehingga menjadi 121,43 juta orang dan kesempatan kerja diharapkan bertambah sebanyak 2,93 juta lowongan sehingga mampu menyerap 115,30 juta orang.

Sektor-sektor yang masih menyediakan kesempatan kerja dalam jumlah besar menurut Menakertrans adalah sektor pertanian, sektor pertambangan, industri pengolahan, listrik, gas dan air, bangunan, perdagangan, hotel, restoran, sektor angkutan dan komunikasi serta sektor keuangan dan jasa.

Kemenakertrans memperkirakan sektor formal akan bertambah 1,34 juta orang, sehingga menjadi 42,83 juta orang (38,12 persen), sedangkan kewirausahaan (entrepreneur) bertambah sebanyak 787.000 orang. Di luar itu, Kemenakertrans menargetkan pengangguran terbuka dapat berkurang sebanyak 760 ribu orang sehingga menjadi 7,01 juta orang (5,87 persen) sehingga diharapkan semua pemangku kepentingan dapat membuat kebijakan untuk mengurangi angka pengangguran tersebut.

Disisi lain terjadi permasalahan dalam hubungan industrial yang terkait dengan setatus hubungan kerja disebabkan permintaan dan kebutuhan dalam dinamika perindustrian yang memerlukan hubungan kerja yang dapat fleksibel sesuai tuntutan pasar kerja, maka timbulah masalah outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan berbagai persoalan syarat-syarat kerja sebagai perlindungan norma ketenagakerjaan menjadi semakin rumit dan komlek.

PERMASALAHAN

Mogok kerja dan unjuk rasa buruh terkait tuntutan hapus outsourcing dan PKWT hapus upah murah dan berikan jaminan social tenagakerja (JAMSOSTEK) sudah menjadi agenda

dan tuntutan rutin setiap terjadi aksi unjuk rasa oleh kaum buruh, maka dapat dicatat bahwa permasalahan terkait Outsourcing sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan pemberi kerja menjadi samar dan rawan disalah gunakan.
2. Pengawasan Ketenagakerjaan menjadi rumit
3. Pelanggaran terhadap hak pekerja/buruh oleh perusahaan penerima pekerjaan maupun perusahaan penyuplai pekerja/buruh
4. Perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan yang mempekerjakan pekerja buruh bebas dari tanggung jawab kewajibanya.
5. Pekerja/buruh kehilangan haknya dan tidak tau harus menuntut perusahaan yang mana sebagai majikanya, walaupun pasal 65 dan telah mengatur di Pasal 66 dengan jelas hak dan kewajiban serta kedudukan masing-masing pihak dalam setatus alih daya (outsourcing).

Sistem alih daya (outsourcing)

1. Penyerahan sebagaian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
   a). Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama ;
   b). Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
   c). Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;dan
   d). Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
8. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh

dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8). maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

PEMBATASAN MASALAH

Permasalahan outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terkait dengan jaminan kepastian Kerja dan jaminan kepastian pendapatan serta jaminan social bagi pekerja/buruh sebelum , selama maupun setelah berakhirnya hubungan kerja tetap mendapatkan perlakuan yang adil dan manusiawi.

FENOMENA OUTSOURCING ANTAR NEGARA

Produk bermerek terkenal di dunia Nike-Adidas-Newbelent-Puma-Gap-dll memesan untuk pembuatan produk mereknya kepada perusahaan di Indonesia berupa barang produk jadi maupun berupa komponenya atau peralatan penunjangnya, apakah sistem kerja seperti ini masuk dalam katagori mana, apakah dapat di katagorikan maksud Pasal 65 atau Pasal 66 UU No 13/2003 ttg Ketenagakerjaan.

KONSTITUSI SISTEM ALIH DAYA PEKERJAAN
PASAL 65 UUNo 13/2003 ttg Ketenagakerjaan

1. Penyerahan sebagaian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
   (a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; (b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
   (c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
   (d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan
6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas

perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

8. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/ buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8). maka hubungan kerja pekerja/ buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

SISTEM ALIH DAYA TENAGA KERJA
PASAL 66 UU No 13 /2003 ttg Ketenagakerjaan.

1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak ;
c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ; dan
d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf (a), huruf (b), dan huruf (d) serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerja.

PENJELASAN PASAL 66 AYAT (1)

- Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) suatu perusahaan.

Kegiatan tersebut antara lain :

- usaha pelayanan kebersihan (clening service),
- usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering,
- usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan),
- usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan,
- serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

STATUS PEKERJA OUTSOURCING

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau,
d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT MENJADI PKWTT SEJAK PEKERJA DITERIMA MENJADI PEKERJA.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi

masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

PKWT MENJADI PKWTT SEMENJAK SYARAT PKWT TIDAK TERPENUHI/CACAT FORMAL

PENERAPAN SANKSI ADMINISTRASI

1. Dalam hal Pengusaha /Lembaga tidak memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja,Perijinan, Pelatihan penempatan tenaga kerja, maka Pengawas ketenagakerjaan membuat laporan /rekomendasi untuk dilakukan skorsing/ pencabutan ijin, pengesahan,penunjukan, sertifikasi, dll.

2. Berdasarkan laporan/rekomendasi pengawas ketenagakerjaan,maka penerbit ijin pengesahan, penunjukan,sertifikasi,dll,melakukan skorsing atau mencabut ijin pengesahan, penunjukan,sertifikasi,dll

PENERAPAN SANKSI PERDATA

DALAM HAL PENGUSAHA TIDAK MELAKSANAKAN KEWAJIBANNYA YG DIATUR DALAM PERATURAN PER UU YG BERSIFAT PRIVAT ATAU YANG BERSIFAT KEPERDATAAN, MAKA PENYELESAIAN SELANJUTNYA MELALUI MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SESUAI DENGAN UU NOMOR 2 TAHUN 2004 TTG PPHI.

Contoh :

Dalam Nota Pemeriksaan dinyatakan :

1. PKWT beralih menjadi PKWTT.
2. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemborongan pekerjaan (out sourcing) beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

PENERAPAN SANKSI PIDANA

1. Dalam hal pengusaha tidak melaksanakan kewajibanya sesuai ketentuan peraturan perundang undangan yang bersifat publik,yang mengatur sanksi pidana dan pelaksanaanya telah diperintahkan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam nota pemeriksaan ke II,maka dilakukan penyidikan oleh PPNS Ketenagakerjaan
2. Setelah selesai dilakukan penyidikan,berkas perkara hasil penyidikan dilimpahkan oleh PPNS Ketenagakerjaan melalui Kepolisian ke Kejaksaan

DASAR HUKUM HAK KONSTITUSIONAL

- **UUD 1945**
- 27(2)"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"
- 28 "Kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang"
- 28D(1) "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum"
- 28D(2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"
- 28E(3) "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat , berkumpul dan mengeluarkan pendapat"
- 28H(1)"Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan yang hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan"
- 28H(3)"Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat"
- 28 I(2) "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu"
- 33(1)"Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan"
- UU No 03 TAHUN 1951 PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
- UU No 07 TAHUN 1981 WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN
- UU No 21 TAHUN 2000 SP/SB
- UUNo 13 TAHUN 2003 KETENAGAKERJAAN
- UU No 03 TAHUN 1992 JAMSOSTEK
- UU No 01 TAHUN 1970 K3
- UU No 02 TAHUN 2004 PHI

HAK NORMATIVE

- JAM KERJA WAJIB
- UPAH MINIMUM
- UPAH KERJA LEMBUR
- PERLINDUNGAN UPAH
- CUTI CUTI
- JAMINAN SOSIAL
- K3 (KESEHATAN KESELAMATAN KERJA)
- KEBEBASAN BERSERIKAT
- NON DISKRIMINASI

VI. Saksi Ahli 6: Pemilik merek dan upah layak

Merek Dagang dan Upah Layak

Doug Miller

Industri pakaian global diganggu oleh trio isu upah - kegagalan membayar upah yang berlaku tepat pada waktunya dan membayar upah secara penuh, pembayaran upah dasar yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar dan memungkinkan pengeluaran tak terduga, dan kegigihan target produksi yang tidak realistis terungkap dalam ketidaksesuaian upah serta kaitannya dengan lembur yang berlebihan dan seringkali tidak dibayar. Buyer umumnya menyalahkan manajemen pabrik dan/atau mengeksternalisasi mereka sebagai kegagalan dan kelemahan dalam administrasi ketenagakerjaan nasional atas upah minimum yang tidak sesuai. Mereka juga menempatkan tekanan terhadap pemerintah nasional untuk meningkatkan upah minimum dan bekerja dengan badan-badan internasional untuk mengatasi masalah inefisiensi pabrik yang mereka pandang sebagai akar penyebab dari tindakan-tindakan tidak patuh.

Singkatnya mereka mengeksternalisasi masalah utama hingga terjadi pergeseran fokus dari ilmu ekonomi tentang relasi pembeli—suplier yyang bersifat kendalikan oleh pembeli (buyer-driven). Kasus-kasus merek dagang yang mengakui tanggung jawab bersama mereka terhadap masalah ini dan mengambil tindakan untuk mengatasi hal ini hanyalah segelintir dan saling berjauhan antara lain - Alta Gracia di Republik Dominika, Switcher di Bangladesh. Selain itu, di mana merek telah bergabung dengan pihak lain dalam inisiasi berbagai pemangku kepentingan untuk mengatasi masalah upah, mereka dibatasi oleh pertimbangan hukum anti-trust / kompetisi.

Namun demikian, kita harus mengakui bahwa ada juga 'gajah di ruangan' - karena merek secara de jure bukanlah majikan, tidak tidak juga sepenuhnya memiliki pabrik pasokan, ataupunseluruh produksinya, terkendala dalam upaya mereka untuk mencapai upah layak . Kenyataannya adalah bahwa kecuali merek memiliki fasilitas manufaktur di lingkungan multi pembeli, mereka hanya dapat memberikan kontribusi individual terhadap tujuan ini secara langsung dan pada dasarnya harus melakukan hal tersebut melalui harga yang mereka sepakati untuk dibayarkan kepada kontraktor.

Neil Kearney, mantan Sekretaris Jenderal Federasi Pekerja Garmen dan Kulit Tekstil Internasional mengartikulasikan tugas di tangan dengan tepat:

Sebuah sistem yang berkelanjutan akan melihat majikan bertanggung jawab terhadap

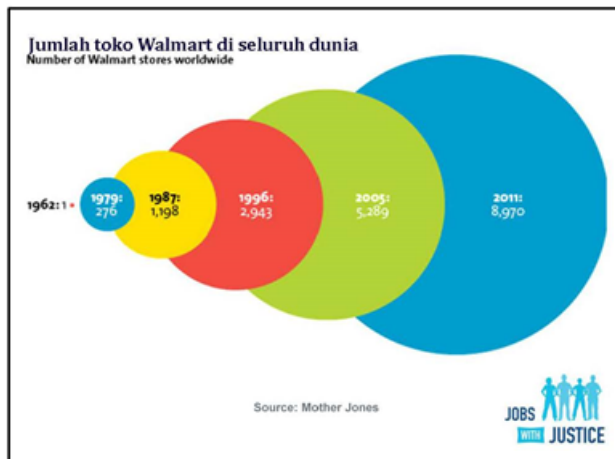
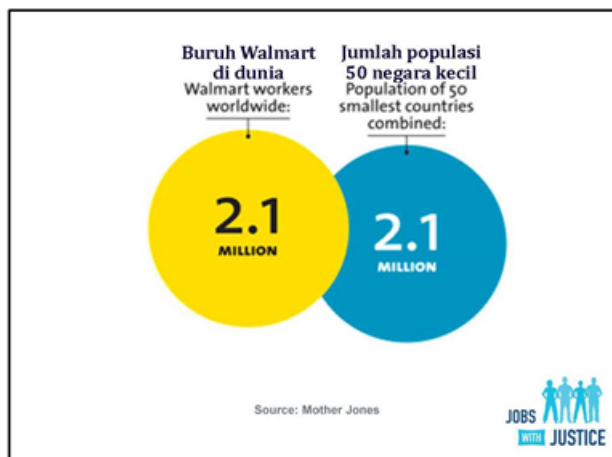
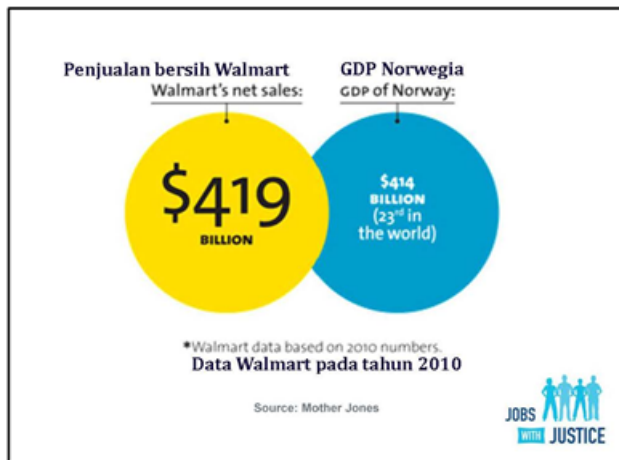
pembayaran upah layak dan pembeli bertanggung jawab membayarkan upah layak menjadi kewajiban kontraktual, membayar harga yang memungkinkan pemasok untuk memenuhi kewajiban itu, dan mendukung pemasok dalam memikul risiko membayar upah yang lebih tinggi misalnya dengan memberikan stabilitas yang lebih besar dalam pesanan. Hal ini seharusnya tidak menjadi masalah mengingat fakta bahwa upah membentuk sebagian kecil dari harga eceran.

Presentasi ini membahas upah layak dalam kerangka hidup pekerja dan membahas beberapa implikasi untuk bergerak menuju sistem tersebut. Disimpulkan bahwa merek harus memiliki perwakilan dalam dewan penentuan upah (minimum) nasional dan meyakinkan bahwa kesepakatan kesehatan dan keselamatan yang ditandatangani di Bangladesh itu sendiri memiliki akar dalam 'perjanjian kerja' masa lampau dari industri pakaian jadi Amerika Serikat mengarahkan kita ke arah yang dituju saat ini.

VII. Saksi Ahli 7: Pandangan Jobs with Justice's mengenai praktik belanja Walmart dan kemungkinan membayar upah layak

Terimakasih telah mengundang saya untuk terlibat dalam pertemuan ini. Kami telah menjalin hubungan yang panjang dan produktif dengan Aliansi Upah Dasar Asia (AFWA), dan sangat bersemangat untuk berkerjasama lagi untuk menuntu pertanggungjawaban beberapa perusahaan-perusahaan besar di dunia.

Misi kami, Jobs With Justice, adalah untuk membangun gerakan buruh yang kuat dan progresif yang bekerja dalam koalisi bersama dengan komunitas, organisasi keagamaan

dan kepercayaan, dan organisasi mahasiswa untuk membangun gerakan global yang lebih luas lagi untuk keadilan ekonomi dan sosial. Teori perubahan kami berlandaskan pada keyakinan bahwa untuk memastikan kemenangan dan membangun perubahan berkelanjutan secara jangka panjang, advokasi perlu dilakukan pada akar permasalahan yang dihadapi buruh dan masyarakat. Kami sangat meyakini kekuatan solidaritas yang bersumbangsih untuk pembangunan hubungan jangka panjang yang berlandaskan pada prinsip kerjasama timbal balik, saling menghormati, dan keyakinan bahwa perjuangan kita untuk keadilan sosial tidak dapat dilakukan secara sendiri-sendiri. Inti dari seluruh keyakinan ini adalah pengorganisasian, pendidikan, dan mobilisasi rakyat pekerja, dan sekutu-sekutunya.

Walmart adalah perusahaan pengecer terbesar dan perusahaan swasta di dunia, dengan lebih dari 10,000 toko dan $15 milyar keuntungan setiap tahun.

Praktek dan standar tenaga kerja Walmart mempengaruhi hidup tidak hanya 2.2 juta buruhnya yang bekerja secara langsung untuk Walmart, tetapi juga jutaan lainnya buruh dalam rantai pasokan global. Dan ketika Walmart mengaku bahwa "Standar Pasokannya" dan sistem pengawasan oleh pihak ketiga memastikan buruhnya aman, para buruhnya mengatakan hal yang berbeda. Sebagai perusahaan swasta terbesar di Amerika Serikat, Walmart memiliki kekuasaan yang sangat besar untuk menentukan tren, tidak hanya bagi industri pengecer dan jasa, tetapi juga untuk ekonomi secara keseluruhan. Buruh Walmart, saat ini dan di masa mendatang, mengalami penghisapan upah dan kondisi kerja yang memiliki dampak terusan dalam seluruh pekerjaan.

Sebagai perusahaan pengecer terbesar di dunia:

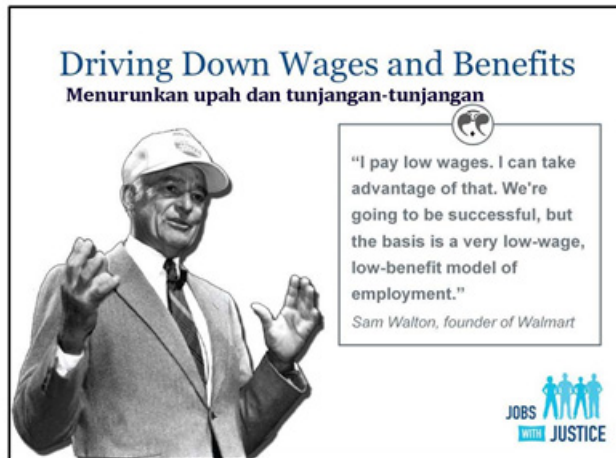
- Walmart memiliki 8,000+ toko di seluruh dunia, dengan 4,300+ tokonya ada di Amerika Serikat
- Memiliki operasi tambahan di 14 pasar lainnya di seluruh dunia dan saat ini sedang mencoba masuk di Afrika dan mencari cara untuk meluaskan usahanya di India dan China
- Saat ini Walmart memiliki 1.4 juta buruh di AS saja dan 2.1 juta buruh di seluruh dunia
- Walmart adalah perusahaan terbesar di 25 negara
- Walmart memperkirakan jumlah buruhnya akan mencapai 3 juta buruh pada tahun 2015

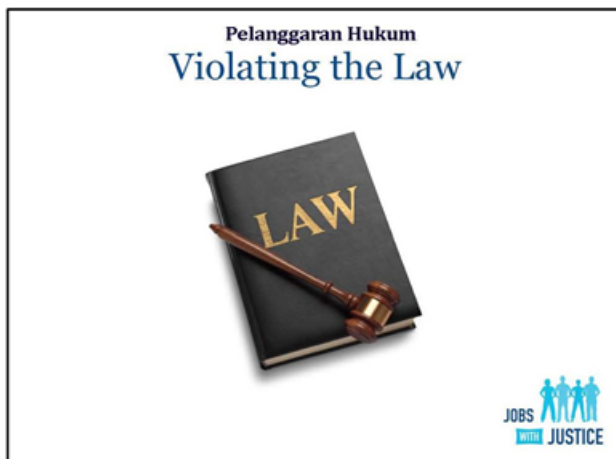
Dalam hal penjualan, pada tahun 2009, Walmart meperoleh penjualan sebesar $156.7 milyar – dan itu hanya penjualan bahan pangan sehari-hari

- Walmart mendapatkan 1 dari 3 dolar uang belanja untuk makanan

Semua paparan itu untuk menjelaskan bahwa Walmart sangat besar, Walmart memiliki kekuasaan yang sangat besar dalam berbagai sektor ekonomi.

- Logistik
- Pasokan

  Alasan utama perkembangan Walmart yang sangat luarbiasa sebagai pengecer bahan makanan adalah karena Walmart menggeser beban ongkosnya ke para pemasoknya.
- Jumlah barang yang sangat besar
- Makanan bukanlah pengecualian

Menurunkan upah dan tunjangan-tunjangan untuk buruh yang bekerja di toko pengecernya:

Pendiri Walmart Sam Walton pernah berkata,"Aku membayar upah rendah. Aku dapat mengambil keuntungan dari itu. Kami akan berhasil, tetapi dasarnya adalah model ketenagakerjaan dengan upah yang sangat rendah, tunjangan-tunjangan yang minim."

Pelanggaran Hukum:

Sejak 2008, Walmart menyelesaikan lebih dari 60 kasus upah dan jam kerja – menghabiskan uang sekitar $500 - $1 milyar (Obama)

Dukes vs. Walmart – merupakan kasus class action terbesar dalam sejarah – tuntutan sebesar 1.5 juta

Memeras Pemasok:

Walmart menggukan kekuatannya untuk menekan upah dan tunjangan-tunjangan para pemasoknya. Sementara perusahaan mengaku bahwa telah memperbaiki praktek-prakteknya, yang terkini adalah dengan penandatanganan perjanjian Fair Food dengan Koalisi buruh Tani Immokalee di Florida, kondisi buruh-buruhnya di seluruh jaringan pasokan global lainnya terus memburuk.

Artikel ini diambil dari editorial New York Times 2 tahun yang lalu, ketika di Walmart ditemukan "kerja paksa" di AS – membuat kontrak kerja dengan pemasok yang memperkerjakan buruh "tamu" dari Mexico. Mereka adalah buruh musiman yang memiliki visa kerja sementara yang terikat pada pengusaha tertentu – yang berarti si pengusaha mempunyai kekuasaan yang sangat besar atas hidup buruhnya. Perusahaan-perusahaan ini mengancam untuk mengembalikan buruh dan keluarganya ke Mexico setelah mereka mulai berserikat dengan National Guestworker Alliance (Aliansi Buruh Tamu Nasional) di AS.

Semua perjanjian kerja bersama di industri pengecer terjadi dibawah bayang-bayang Walmart!

Perusahan berlomba-lomba untuk menyengsarakan!
Mereka terus menerus menekan agar pekerjaan pindah ke luar negeri ke tempat-tempat yang memiliki upah terendah di seluruh dunia, dan mereka dapat berganti dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain dalam semalam.

Fakta: Pembayar Pajak AS turut membayar harga untuk Walmart.
Pembayar pajak mensubsidi upah murah dan tunjangan minim yang dilakukan Walmart. Satu toko Walmart saja merugikan pembayar pajak sekitar $1 Juta dalam bentuk subisidi bantuan untuk buruhnya, menurut data staff Demokrat US House Committe on Education and the Workforce.

Laporan terbaru yang dikeluarkan oleh American for Tax Fairness mengungkapkan biaya sebenarnya yang dikeluarkan konsumen setiap hari dengan tawaran harga murah Walmart. Perusahaan itu, dan khususnya beberapa anggota keluarga Walton yang mengendalikannya, memperoleh sekitar $7.8 milyar setiap tahun dalam bentuk keringanan pajak dan subisidi dari pembayar pajak.

Di banyak negara bagian di AS yang mengeluarkan informasi tersebut, Walmart adalah perusahaan yang memiliki buruh dan tanggungan terbanyak yang menggunakan asuransi kesehatan yang dibiayai dari uang para pembayar pajak. Sebuah contoh: di Arizona, menurut data yang dikeluarkan negara pada tahun 2005, Walmart memiliki lebih dari 2,700 buruh yang bergantung pada program subsidi negara.

Perusahaan ini juga berada di posisi teratas di negara bagian Arkansas yang merupakan asal Walmart, dengan hampir 4,000 buruh yang terpaksa bergantung pada program subsidi negara, menurut data yang dikeluarkan oleh negara pada 2005.

Di Massachusetts, pada 2009, pembayar pajak membiayai $8.8 juta untuk rekanan Walmart untuk menggunakan layanan perawatan kesehatan yang disubsidi oleh publik.

Terlepas dari seluruh kerusakan yang mereka lakukan kepada buruh AS dan masyarakat, penelitian tahun 2007 menemukan bahwa, hingga saat itu, Walmart memperoleh lebih dari $1.2 milyar dalam bentuk keringanan pajak, tanah, bantuan infrastruktur, pembiayaan upah rendah dan bantuan dana dari negara dan pemerintah lokal di seluruh AS. Angka ini tentunya terus bertambah karena Walmart terus menerima tambahan subsidi lainnya.

Sementara itu, Keluarga Walton menggunakan celah khusus pada aturan pajak agar terhindar dari membayar pajak bernilai milyaran. Menurut kisah Bloomberg yang terakhir, Keluarga Walton adalah pengguna terbesar dari jenis khusus organisasi amal yang sebenarnya membolehkan si pendonor untuk memberikan uangnya kepada ahli warisnya setelah suatu periode waktu, tanpa harus membayarkan pajak harta dan

warisan. Menurut laporan perkiraan Departemen Keuangan dalam seperti yang dimuat Bloomberg, menutup kedua jenis celah yang digunakan Walton dapat meningkatkan pendapatan pajak lebih dari $20 milyar hingga dekade ke depan.

Berjuang untuk
Upah yang layak

Buruh di toko-toko AS mulai berserikat meskipun mengalami banyak rintangan. The Organization United for Respect (Persatuan Organisasi untuk Kehormatan) di Walmart, yang juga dikenal dengan OUR, berserikat untuk martabat, didukung oleh United Food and Commercial Workers (UFCW/Persatuan Buruh Sektor Makanan dan Dagang)

The Washington Post

Jnder pressure, Wal-Mart upgrades its
olicy for helping pregnant workers

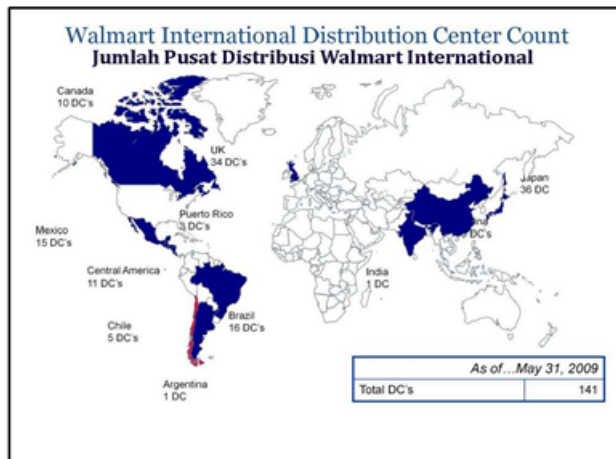
Dibawah tekanan, Walmart meperbaiki
kebijakannya untuk membantu buruh yang hamil

Tahun ini saja, OUR Walmart telah berhasil membuat perusahaan mengubah kebijakannya terkait buruh yang hamil (setidaknya bagi mereka yang memiliki surat dokter) – membatasi buruh yang hamil untuk tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dapat membahayakan kehamilannya. Kelompok yang mengorganisir di dalam OUR Walmart, dikenal dengan "Respect the Bump", berkembang dari buruh perempuan yang mana JWJ adalah bagian dari pendiri OUR Walmart.

OUR Walmart juga membanggakan kemenangan dalam mendorong perusahaan untuk mengubah kebijakannya mengenai jam kerja, menanyakan buruh jika mereka mau mengambil lembur ketika bekerja.

Ditengah-tengah ini semua, seorang anggota BoD – Christoper Williams - mengumumkan pengunduran dirinya dari dewan. Upaya kampanye yang kami lakukan terus-menerus untuk terlibat dalam WMT sangat merugikan bagi usaha bisnisnya.

Sekarang, mari membahas tentang rantai pasokan/distribusi Walmart. Perusahaan ini tidak menjadi perusahan terbesar di dunia karena usaha toko-toko ecerannya. Perusahaan ini telah menguasai seni untuk memeras rantai pasokan global dan distribusi, yang mana banyak buruh garmen asia terlibat di dalamnya.

Sebagai tambahan untuk 4 pusat distribusi yang dimiliki Walmart di AS

Walmart memiliki 141 pusat distribusi di seluruh dunia. (Ini adalah peta Walmart sendiri, ...dari penjelasan yang mereka berikan sendiri pada tahun 2013)

Jika anda berpikir bahwa Walmart belum menyerang negara anda, periksa beberapa merek internasional yang mereka punya. Ada yang anda kenal?

Dan ini adalah beberapa merek dalam toko yang digunakan Walmart pada barang-barang di dalam tokonya – beberapa diantaranya ditemukan dalam Kebakaran Tazreen di Bangladesh.

Jobs With Justice terus bekerja di rantai pasokan tekstil/garmen.

Jobs With Justice mengajak aksi solidaritas bersama dengan buruh-buruh yang berada dalam rantai pasokan Walmart, khususnya mereka yang masih menantikan kompensasi di Bangladesh.

Dalam perayaan peringatan tragedi Rana Plaza pada 24 April, kolaisi lokal *Jobs With Justice*, anggota dari United Workers Congress (Kongres Persatuan Buruh) dan banyak lagi delegasi-delegasi organisasi yang dekat dengan manajer toko Walmart menuntut perusahaan untuk:

- Memberikan kompensasi kepada keluarga-keluarga buruh Bangladesh yang meninggal ataupun terluka akibatnya runtuhnya gedung Rana Plaza

- Menandatangani the Fire and Construction Safety Accord (Perjanjian kemananan kebakaran dan konstruksi)
- Merespon tuntutan buruh-buruh di seluruh rantai pasokan pada Pengadilan Rakyat mengenai Upah dan Kondisi Kerja Layak Bagi Buruh Garmen sebagai Hak Dasar, yang akan diselenggarakan di Jakarta pada bulan Juni ini.

Koalisi Jobs With Justice mengirimkan surat ke 19 toko. Organisasi lainnya, seperti the International Labor Raight Forum (Forum Hak Buruh Internasional) dan UNI – federasi serikat global untuk buruh di industri pengecer – mengkoordinir dengan aksi serupa, di AS dan di seluruh dunia dengan beberapa aksi yang mengangumkan di India dan Kanada

Satu hal yang dinilai sukses dari kelompok-kelompok ini adalah 2-3 minggu sebelum peringatan runtuhnya Rana Plaza, dana kompensasi untuk keluarga buruh bertambah dari $1 juta menjadi $16 juta. Sedangkan Walmart masih belum menambahkan dari jumlah $1 juta, respon yang kami dapat dari para manajer toko dan dari kebijakan lokal adalah mereka perduli terhadap citra mereka terkait permasalahan ini dan akan menaruh perhatiannya pada kita.

Jobs With Justice juga mengajak buruh-buruh dalam rantai pasokan global dan para pembela untuk berbicara dengan media-media di US dan para sekutu.

Tujuannya adalah untuk:

Memperlihatkan sebuah tingkat kerjasama baru antara rantai pasokan Walmart AS, Asia dan Eropa dan para pembela publik, termasuk menunjukkan fakta bahwa kita saling bekerja sama untuk memetakan permasalahan di seluruh rantai pasokan garmen/tekstil Walmart.

- Memperlihatkan kemenangan buruh dalam rantai pasokan yang secara langsung menjadikan Walmart sebagai targetnya

- Mencoba mendorong WMT agar merespon undangan untuk berbicara secara langsung dengan buruh rantai pasokan di Indonesia, yang mana JwJ akan memberikan kesaksian pada bulan Juni
- Mencoba untuk mendorong WMT untuk memberikan kompensasi kepada buruh Bangladesh dan keluarganya (memperlakukan mereka karena hanya mengajukan sejumlah kecil uang - $2.2 juta dari $40 juta – dalam artikel Greenhouse 29 Maret. http://www.nytimes.com/2014/03/29/business/international/3-retailers-give-to-aid- bangladesh-workers.html?_r=0)

Buruh-buruh pergudangan di AS juga berhasil – memaksa Walmart untuk bertanggungjawab atas kondisi di gudang yang disewa Walmart, mendapatkan seorang hakim untuk menyatakan bahwa perusahaan sebagai “co-employer”. Hal ini berlanjut untuk mendesak perusahaan agar bertanggung jawab atas rantai pasokannya.

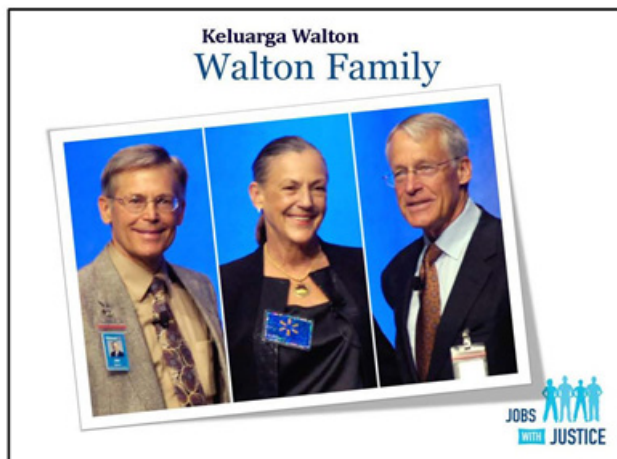
Buruh di pergudangan dan kompleks distribusi Kota Riverside yang bekerja untuk Walmart Stores Inc. sepakat untuk menyelesaikan pertarungan panjang mengenai permasalahan upah dengan menerima $21 juta sebagai untuk upah yang tidak dibayar, bunga, dan penalti. Usulan penyelesaian dari gugatan kepada Walmart dan Schenider Logisitic Inc. mencakup 1,800 buruh yang bekerja pada 3 fasiltas Mira Loma dari 2001-2013. Fasilitas the Scheneider diperuntukkan sepenuhnya untuk bisnis Walmart, sesuai dengan dokumen gugatan di pengadilan yang diajukan oleh Warehouse Workers Resource Center (Pusat Informasi Buruh Pergudangan), kelompok yang mengumumkan memorandum kesepakatan pada hari Senin – lihat: http://www.warehouseworkersunited.org/workers-reach-21-million-settlement- against-wal-mart-warehouses/#sthash.jCy81xkV.dpuf

Di Mexico, Walmart memiliki bank untuk membiayai urusan-urusannya sendiri dan menarik lebih banyak pelanggan

Walmart mampu membayar lebih buruhnya, dan bahkan komunitas bisnis AS mulai mengakuinya.

Laporan terbaru dari Demos menyimpulkan bahwa:

- Walmart menghabiskan $7.6 milyar tahun lalu untuk membeli kembali saham . Pembelian kembali ini tidak berfungsi apapun untuk memperbesar produktivitas Walmart atau – intinya, jika dana ini digunakan untuk buruh murah Walmart, mereka setiap orang akan mendapat kenaikan sebesar $5.83 per jam.
- Pembatasan pembelian kembali saham tidak akan merusak nilai kompetitif perusahaan atau menaikkan harga untuk konsumen.
- Jika Walmart menggunakan pengeluarannya saat ini untuk tenaga kerjanya, manfaat akan diterima oleh seluruh pemangku kepentingan dalam perusahaan – konsumen, pemegang saham, pembayar pajak, buruh dan keluarganya – dan perekonomian secara keseluruhan.

Pada tahun yang lalu, bahkan komunitas bisnis yang dipimpin oleh majalah Fortune menyoroti fakta bahwa Walmart mampu membayar buruhnya lebih.

Kekayaan keluarga Walton lebih besar dari total kekayaan 42% orang miskin di Amerika. Anda mengerti – kekayaan satu keluarga setara dengan kekayaan lebih dari 100 juta orang Amerika. Buruh-buruh toko Walmart dibayar rata-rata $8.81/jam – dibawah angka kemiskinan. Sementara itu, Keluarga Walton adalah keluarga terkaya di AS dan salah satu keluarga terkaya dan sangat berkuasa di dunia. Mereka adalah pewaris kekayaan Walmart dan pemegang saham terbesar perusahaan dengan hampir 50 persen kepemilikan saham dalam raksasa pengecer.

Sejauh ini perusahaan telah gagal berunding mengenai upah di AS tanpa intervensi serius dari pemerintah....dan kita tahu kekuatan politik yang apa yang harus kita tempuh untuk mewujudkannya. Kita di sini karena kita percaya dibutuhkan sebuah tingkat kerjasama antar rantai pasokan Walmart – dari pertanian hingga ke pabrik hingga ke gudang hingga ke toko – untuk mendapatkan perhatian mereka.

Kami menuntut Walmart untuk membayar buruhnya dengan upah yang layak - $25,000 USD/ tahun – sebuah jaminan pendapatan tahunan. Dan kami meminta Walmart menaruh perhatian pada keberlanjutan upah dasar buruh di rantai pasokannya di Asia. Di atas semua itu, kami mau perusahaan menghormati hak-hak buruh untuk berserikat, terlibat secara demokratis dalam penentuan kondisi hidup dan matapencahariannya.

Beberapa orang mengatakan bahwa Walmart tidak dapat dilawan. Tetapi banyak orang juga mengatakan hal yang sama mengenai buruh otomotif Ford sebelum 1935 atau mengenai petugas kebersihan sebelum 1985. Kemenangan keduanya tidak hanya mengubah hidup buruh yang terlibat di dalamnya, tetapi juga mereka menaikkan kualitas hidup rakyat pekerja dan masyarakat di seluruh dunia. Mereka mengubah seluruh perekonomian menjadi lebih baik dengan menciptakan pekerjaan yang berkelanjutan dan martabat bagi masyarakat kita. **Jika kita dapat mengubah Walmart, kita dapat meningkatkan kehidupan seluruh rakyat pekerja.**

Terimakasih kembali telah mengundang saya untuk terlibat dalam diskusi ini.

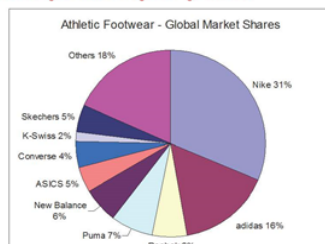
VIII. Saksi ahli 8: Rantai pasokan global di industri garmen: Kasus Indonesia

Produksi Alas Kaki Athletis dan Tanggung Jawab Rantai Pasokan

Oleh Jeroen Merk
London school of economics

Perpecahan Fungsional : Merek

- **Hanya sejumlah merek terbatas yang mendominasi pasar.**
  - Nike dan adidas mengontrol 50% pasar dunia
- **Merek berfokus pada konseptualisasi dan distribusi**
  - Desain, riset, pemasaran dan pengiklanan
  - "Manufacturers tanpa pabrik"
  - Seluruh produksi padat-karya di-outsourcing-kan ;
    - Rasio 1:20
- **Menjadi Obyek kampanye internasional sejak awal 1990an**

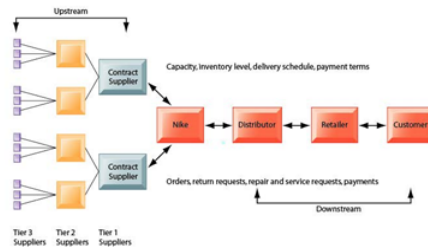
Nike: si pemimpin pasar

Clean Clothes Campaign

Nike

- 50 merek top di dunia
- Memproduksi 50,000 produk per tahun
- Menjual produk—garmen, alas kaki, di lebih dari 160 negara

- **Meng-outsourcing-kan seluruh produksinya**

•1,005,547 BURUH
•777 PABRIK
•42 NEGARA
Source: http://manufacturingmap.nikeinc.com

Indonesia
Nike menggunakan 17 pabrik alas kaki di Indonesia; total buruh (termasuk pakaian) 170.000

Manufactures

- **Pengusaha Taiwan dan Korea Selatan mendominasi 'momen produksi'**
  - Kira-kira 70% dari pendirian perusahaan menengah—besar dimiliki asing.
  - Pou Chen Corporation, Feng Tay Enterprise, Panarub, Ching Luh Shoes Co, Dean Shoes Co, and Ever Rite Internationa Co Ltd
- **Tidak Punya akses kepada end-markets**
  - Hanya sedikit yang sudah menggunakan merek sendiri
  - Bergantung pada buyer dari barat
- **Mengorganisir momen produksi alas kaki yang padat karya**
  - Berperasi sebagai 'mandor global' atas nama merek
  - Dengan bertujuan untuk menciptakan keuntungan yang besar, produksi dilakukan di pabrik-pabrik yang besar yang seringkali mempekerjakan antara 5,000-10,000 buruh
- **Kondisi kerja yang buruk**

Pt Nikomas

- Manufaktur alas kaki terbesar di dunia
- Dikuasai oleh orang Taiwan, menyumbang 20% pasar dunia
- Memasok semua merek alas kaki utama,
- Mengoperasikan pabrik yang sangat besar: Serang, Tangerang
- Lebih dari 70.000 buruh
- Kondisi kerja
    - Mogok di China

Mogok Besar di Yue Yuen

Indonesia

Sejarah:

Sebelum tahun 1986, industri alas kaki Indonesia berorientasi pada pasar domestik. Hanya 1.9 persen produksi domestik yang diekspor.

Pergeseran ke industri berorientasi ekspor

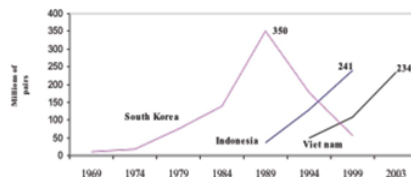
- Pemerintah Indonesia mengadopsi strategi pembangunan ekonomi berorientasi ekspor, setelah jatuh drastisnya pendapatan dari minyak.

Akhir1980an:

- Manufaktur **Korea Selatan** dan **Taiwan** membangun cabang di negara lain (karena kekurangan tenaga kerja, upah yang tinggi, militansi buruh, hilangnya akses ke pasar konsumen utama).

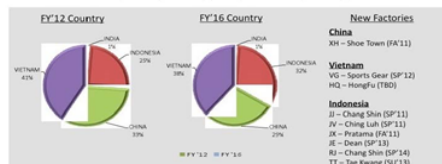
Nike membuka pabrik pertamanya di Indonesia tahun 1988.

Relokasi ke Indonesia

Figure 4.6 Athletic footwear export: South Korea, Indonesia and Vietnam

Sources: Vietnam Leather and Footwear Association 2005; Satra 2002/2004; Kwan 2000

Indonesia

- Pada tahun 2012, sekitar 20 pabrik kontraktor NIKE di Indonesia memproduksi sekitar 25% dari total keseluruhan alas kaki merek NIKE.
- Dari 131.958 pekerja di 20 pabrik yang memproduksi NIKE dan Converse di Indonesia, diperkirakan 75% adalah perempuan.
- Pada 2012, Adidas Group memproduksi 244 juta pasang sepatu dan 26% dari jumlah ini dipasok dari setidaknya 60 perusahaan di Indonesia.
- Badan Pusat Statistik, setidaknya 2 juta buruh bekerja di sektor tekstil, garmen dan alas kaki.
- Sektor alas kaki memperkerjakan lebih dari 600,000 buruh, dan diperkirakan satu juta buruh bekerja untuk industri yang berkaitan.

- Kebanyakan perusahaan manufaktur berorientasi ekspor berada di Jawa, antara Jakarta, Tangerang dan Serang.
- Akhir-akhir ini, industri alas kaki cenderungan memindahkan produksi ke Jawa Timur, dimana upah dan tanah lebih murah.
- Indonesia tetap menjadi negara produsen penting

Prinsip PBB mengenai Bisinis dan HAM

- Prinsip PBB mengenai Bisnis dan HAM: meThe UN Guiding Principles on Business and Human rights: menerapkan kerangka kerja (Pedoman Prinsip PBB)
  - Tugas negara untuk melindungi hak asasi
  - Pelaku bisnis bertanggung jawab menghormati hak asasi
  - Akses untuk memulihkan korban pelanggaran hak asasi
- Sekarang saya akan fokus pada tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi, khususnya pada upah layak.

Tanggung jawab rantai pasokan

Pedoman Prinsip PBB

- Semua perusahaan – "All corporations – "tanpa memandang besar usaha, sektor, konsteks kerja, kepemilikan dan struktur" – harus "menghindari terjadinya atau mengakibatkan dampak buruk pada hak asasi dalam aktitivitas mereka, dan menyelesaikan dampak-dampak buruk tersebut bila terjadi".
- Sebagai tambahan, perusahaan harus "mengupayakan pencegahan atau pengurangan dampak buruk pada hak asasi yang secara langsung berkaitan dengan operasi kerja mereka, produk atau layanan yang terjadi dalam hubungan bisnisnya, meskipun hal-hal ini tidak secara langsung berkontribusi dalam dampak-dampak buruk tersebut".

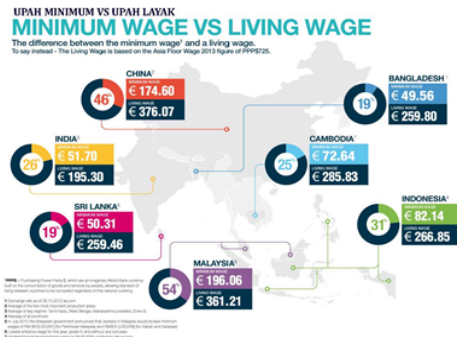
Tanggung jawab rantai pasokan

- Sebuah perusahaan bertanggung jawab atas dampak hak asasi di seluruh rantai pasokannya, dimana dampak-dampak buruk terhadap hak asasi terjadi
- Dalam Pedoman Prinsip PBB, ada pembedaan antara hal yang menyebabkan, hal yang berkontribusi dan masalah terkait dampak buruh terhadap hak asasi

a. Komitmen terhadap upah layak

- Upah layak adalah batu penjuru kondisi kerja yang layak dan sebuah hak asasi yang kokoh.
- Hal ini berarti kebijakan upah layak harus sejalan dan tidak dapat dipisahkan dari faktor utama kerangka kerja tanggung jawab perusahaan yang sebenarnya.
- Tidak ada perusahaan yang dapat mengaku bahwa dia menghormati hak asasi manusia bila upah yang diberikan gagal memenuhi kebutuhan hidup dasar buruh dan keluarganya.
- Dengan mengadopsi sebuah kebijakan, perusahaan memperlihatkan bahwa mereka mengakui pentingnya upah layak, dan juga fakta bahwa upah industri saat ini secara umum tidak mencukupi kebutuhan buruh.

b. Identifikasi dan penilaian

- Pedoman Prinsip PBB menetapkan bahwa perusahaan perlu "**mengetahui dan menunjukkan**" bahwa mereka menghormati hak asasi
- Hal ini berarti perusahaan perlu **mengidentifikasi dan menilai** dampak buruk yang aktual dan potensial terhadap hak asasi yang berkaitan dengan aktivitas bisnis mereka.
- Hal ini membutuhkan sebuah **pemetaan** struktur perusahaan, rantai pasokannya dan hubungan bisnisnya dan resiko terhadap hak asasi manusia yang mungkin terjadi.
- Hal ini perlu diterapkan pada upah layak (AFW menyediakan patokannya)

c. Adaptasi praktek bisnis

- Perusahaan harus secara menyeluruh menyelidiki bagaimana model bisinis mereka menyebabkan atau berkontribusi pada dampak buruk terhadap hak asasi di seluruh rantai pasokan.
- Merek dan perusahaan pengecer seringkali sangat berkuasa dan mempengaruhi bagaimana produksi dilakukan di seluruh rantai pasokan.
- Sebagai contoh, mereka menetapkan harga, memilih pemasok dan menentukan waktu pengiriman.

Praktek pembelian

Tim Etik

"tidak ada waktu kerja yang berlebihan"

"tidak ada lembur yang dipaksakan"

"menghormati kebebasan berserikat"

"membayar upah buruh dengan adil dan upah lembur"

"tidak ada pelecehan ataupun perlakuan semena-mena terhadap buruh"

Respon pabrik: **menghadapi keluhan**

Tim pembelian

"memenuhi waktu pengiriman"

"mengurangi harga"

"fleksibel dalam pemenuhan permintaan dengan berbagai ukuran"

"Membayar denda pelanggaran dan batas waktu yang tidak dapat dipenuhi"

Respon pabrik: menekan buruh

d. Kerjasama

- Proses mengidentifikasi dan menilai dampak-dampak buruk aktual dan potensial terhadap hak asasi terkait upah layak, perusahaan harus melibatkan buruh dan perwakilan-perwakilannya.
- Hal ini This menyiratkan bahwa buruh dan serikatnya harus terlibat dalam diskusi-diskusi penentuan upah layak dan harus memiliki peran aktif dalam mendesain, mengimplementasikan dan mengevaluasi program-program yang ditujukan untuk meningkatkan upah.
- Dialog dan konsultasi ini dapat diorganisir dengan berbagai cara, pada level pabrik, pada level nasional atau level regional.

e. Ukuran, laporan dan & akuntabilitas

- Perusahaan harus memiliki proses yang berjalan untuk memverifikasi keefektifan kebijakan hak asasi manusia mereka berdasarkan indikator-indikator kuantitatif dan kualitatif yang berasal dari hasil-hasil penliaian internal dan eksternal, termasuk para pemangku kepentingan yang terkena dampak. Hal ini perlu secara rutin ditinjau kembali. Upah layak tidak boleh menjadi angka statistik yang tetap karena harga terus berubah.
- Tidak cukup bagi perusahaan untuk hanya mengatakan bahwa mereka menghormati hak asasi, perusahaan harus memperlihatkannya kepada publik. Memperlihatkan berarti komunikasi, transparansi dan akuntabilitas kepada para pemangku kepentingan yang terkait.

IX. Saksi ahli 9: Praktik belanja H&M dan kemungkinannya menaikkan upah layak

Kekuatan dan kelemahan peta jalan H&M menuju upah layak
Malin Kjellqvist, Fair Trade Center, PT Indonesia 2014

Presentasi akan fokus pada H&M: kebijakan dan praktek upah layak dan kebebasan berserikat (FOA)

Ringkasan singkat:
- Presentasi Fair Trade Center
- Angka Laba perusahaan
- Peta perjalanan menuju upah layak yang adil dan proyek percontohan, "Metode Upah Adil"
- Kebebasan Berserikat dan pilot proyek tentang hubungan industrial dan dialog sosial
- Praktek Pembelian H&M
- Menggunakan kekuasaan politik terhadap pemerintah
- Kesimpulan

Presentasi
Nama saya adalah Malin Kjellqvist dan saya direktur kampanye untuk organisasi non-pemerintah Swedia FairTrade Center (FTC). FTC telah melakukan penelitian dan kampanye tentang kondisi kerja dalam rantai pasokan dari perusahaan Swedia sejak tahun 1996. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran konsumen dan perusahaan tentang tanggung jawab sosial dan lingkungannya. Sektor garmen adalah salah satu sektor pertama yang diteliti FTC. FTC telah bekerja sama dengan Clean Clothes Campaign selama bertahun-tahun dan kami adalah bagian dari program peningkatan kesadaran yang didanai Uni Eropa mengenai upah layak. Saya telah bekerja untuk FTC sejak tahun 2011 dan sebelumnya saya telah bekerja untuk Clean Clothes Campaign Swedia.

Angka laba perusahaan
H & M Hennes & Mauritz AB (publ) didirikan di Swedia pada tahun 1947 dan terdaftar di NASDAQ OMX Stockholm. Selain H & M, dalam kelompok ini terdapat juga merek dagang COS, Monki, Weekday, Cheap Monday, & Other Stories serta H & M Home. H & M Group memiliki lebih dari 3.200 toko di 54 pasar termasuk pasar waralaba. Pada 2013, penjualan termasuk PPN adalah EUR 15.774 juta (sekitar 150.090 juta) dengan jumlah karyawan lebih dari 116.000. H & M adalah peritel fashion terbesar kedua di dunia, setelah Inditex.

Negara-negara produksi utama adalah: Timur Jauh termasuk China, Indonesia dan Kamboja (42%), Asia Selatan termasuk Bangladesh (28%), Eropa, Timur Tengah dan Afrika (30%). H & M diperkirakan menjadi pembeli terbesar dari Bangladesh (menurut NY Times, Wallstreet Journal) dan pembeli terbesar kedua dari Kamboja (Gap no 1, menurut Phnom Penh Post).

Secara total, H & M memiliki 872 pemasok dengan 1.946 pabrik di seluruh dunia. Pabrik-pabrik mempekerjakan 1,6 juta orang. Di Indonesia, H & M memiliki 83 pabrik pemasok, menurut daftar pemasok mereka (dipublikasikan di website).
Peta jalan menuju upah layak yang adil

Posisi H & M saat ini terhadap upah layak adalah, menurut laporan Tailored Wages yang dibuat oleh Clean Clothes Campaign:

"Upah Layak yang Adil, mencakup kebutuhan dasar pekerja, harus dibayar oleh semua pemasok barang-barang komersial kami. Upah Layak yang Adil harus diukur dari persepsi pekerja yang menerima upah yang mencakup kebutuhan dasar mereka".

Kode etik H & M akan direvisi selama 2014.

Menurut peta jalan H & M menuju upah layak yang adil dalam industri tekstil, pemasok strategis H & M harus memiliki struktur gaji pada tempatnya untuk membayar upah hidup yang adil pada tahun 2018. Ini akan menjangkau 850.000 pekerja tekstil. Para pemasok strategis adalah 750 unit pabrik yang memproduksi 60% dari keseluruhan produk.

Salah satu kelemahan dari strategi ini adalah tidak memiliki patokan upah layak. Menurut laporan Tailored Wages, H & M tidak mendukung definisi khusus karena mereka mempercayakan perwakilan pekerja untuk memutuskan, dan kesimpulan tentang tingkat upah tertentu untuk dibawa ke negosiasi upah.

Dari FTC: perspektif ini bisa menjadi visi jangka panjang, tetapi bukan pendekatan yang realistis terhadap upah layak hari ini. Di banyak negara produsen, hanya beberapa persen dari angkatan kerja yang terorganisir dalam serikat buruh dan relasi kuasa antara majikan dan burh sangat tidak seimbang. Kenaikan upah yang saat ini mungkin pada tingkat pabrik melalui negosiasi, ketika titik awalnya hanya sebagian kecil dari jumlah yang dibutuhkan, tidak akan mencapai upah layak yang sebenarnya yang cukup untuk memberi makan seluruh keluarga. Oleh karena itu, patokan upah layak dibutuhkan.

Proyek percontohan "Metode Upah Adil" (Bangladesh dan Kamboja)

H & M mengatakan bahwa mereka akan mendukung pemilik pabrik untuk mengembangkan struktur upah yang memungkinkan upah layak yang adil, memastikan kompensasi yang benar dan kerja lembur dalam batas-batas hukum. Hal ini akan dibahas dengan menerapkan Metode Upah Adil di H & M: contoh model pabrik dan akan dimulai pada tahun 2014 dengan bekerja pada dua 'pabrik percontohan' di Bangladesh dan satu di Kamboja. Pada pabrik-pabrik tersebut, H & M akan memiliki share pembelian 100%. Para pemasok strategis H & M harus memiliki struktur upah yang siap dipakai untuk membayar upah layak yang adil pada tahun 2018. Pada saat itu, struktur upah ini akan mencapai sekitar 850.000 pekerja tekstil, menurut H & M.

Fair Trade Center memperkenalkan ide proyek upah hidup layak. Namun, kami ingin mendorong beberapa fokus perhatian pada:

- proyek percontohan baru milik H & M untuk praktik pengupahan yang lebih baik dan kenaikan upah di tiga pabrik di Bangladesh dan Kamboja dilakukan tanpa keterlibatan serikat pekerja.

- Proyek percontohan yang dibuat di pabrik-pabrik di mana H & M membeli 100% produksi pabrik; kami berpikir bahwa H & M juga harus berusaha untuk menemukan solusi tentang cara bagaimana mengusahakan diberlakukannya upah layak di pabrik-pabrik dari mana lebih banyak merek membeli.

- H & M memiliki sekitar 150 dan 100 pabrik pemasok hanya di Bangladesh dan Kamboja saja, masih ada begitu banyak pekerjaan dalam rangka menyebarkan hasil pebelajaran dari proyek percontohan kepada lebih banyak pemasok. Rencana H & M adalah untuk mempercepat, bagaimana dan kapan hal ini akan dilakukan?

Kami juga ingin fokus pada beberapa aspek penting yang kami lihat dari Fair Wage Network (FWN) secara umum:

- Merek dagang yang menjadi anggota dapat berpartisipasi tanpa berkomitmen pada patokan upah layak dan jadwal waktu kapan untuk mencapai LW dalam rantai pasokan.

- Proses FWN tidak memberikan cukup ruang bagi serikat buruh dan masyarakat sipil untuk berpartisipasi.

- Tanggung jawab untuk membayar upah lebih tinggi kebanyakan ada pada manajemen pabrik. Tanggung jawab pembelian merek dagang tidak jelas dalam hal ini.

Kebebasan Berserikat

Kebebasan berserikat dan perundingan bersama adalah hak kunci yang memungkinkan untuk mencapai upah layak dan hak-hak pekerja lainnya. Untuk memperjelas harapan H & M terhadap pemasok dalam hal penghormatan terhadap hak-hak tersebut, klausul tentang kebebasan berserikat dan perundingan bersama bisa diperluas mencakup ketentuan-ketentuan kongkrit mengenai apa yang harus dilakukan pemasok dalam praktik.

Inspirasi dapat dilihat dari Protokol Kebebasan Berserikat Indonesia (http://www.play-fair.org/media/wp-content/uploads/FOA-Protocol_7-June-2011_English-translation1.pdf). Menurut evaluasi oleh SwedWatch terhadap Protokol Kebebasan Berserikat Indonesia, protokol ini telah menciptakan kondisi yang lebih baik bagi serikat buruh di tingkat pabrik dengan perjanjian kerja bersama yang baru, jumlah keanggotaan meningkat dan serikat pekerja lokal baru terbentuk. Ada juga contoh dari penghentian pelecehan dan ancaman terhadap anggota serikat. Sementara protokol didasarkan pada keterlibatan aktif dari serikat pekerja dalam penyusunan dan pelaksanaan protokol, kami masih percaya bahwa penting untuk menjelaskan kepada pemasok bagaimana mereka diharapkan untuk mengoperasionalkan hak kebebasan berserikat dan berunding bersama.

FTC berpikir bahwa H & M juga harus melengkapi inisiatif mereka terkait kebebasan berserikat dengan menandatangani perjanjian kerangka kerja internasional dengan IndustryAll, seperti yang telah dilakukan Inditex. Inditex sejak tahun 2007 memiliki perjanjian kerangka kerja internasional dengan serikat global IndustryAll. Ini berarti bahwa serikat buruh lokal, nasional dan internasional memiliki akses ke semua produksi dan mengambil bagian dalam pemantauan Inditex mengenai kondisi kerja di tempat pemasok.

Proyek percontohan kebebasan berserikat dengan IF Metall di Kamboja

Tahun lalu, H & M memulai proyek percontohan hubungan industrial di Kamboja bersama-sama dengan serikat pekerja industri dan logam Swedia, IF Metall dan Swedish International Development Cooperation Agency, Sida. Tujuannya, menurut H & M, adalah "untuk meningkatkan jumlah CBA dengan mendidik serikat pekerja serta pengusaha tentang pentingnya negosiasi yang adil dengan berorientasi solusi". Proyek ini akan berjalan dalam waktu 2,5 tahun 2014-2016 dan menurut IF Metall, 6-8 pabrik akan dimasukkan dalam proyek tersebut.

Ini adalah proyek percontohan yang menarik, tapi banyak pertanyaan yang belum terjawab. Pabrik mana yang termasuk di dalamnya, serikat pekerja lokal mana yang terwakili dalam

pabrik-pabrik tersebut dan bagian dari proyek percontohan serta apa visi yang lebih luas? Bagaimana cara meningkatkan proyek di pabrik-pabrik dan negara-negara lain? Proyek ini sudah seperti permainan di mana H & M bekerja dengan Foa dan hubungan industrial tahun lalu, tapi sejauh ini kami hanya melihat sedikit hasil dan transparansi.

Proyek percontohan dialog sosial

Sementara berbicara tentang hubungan industrial, juga menarik untuk menyebutkan H & M: proyek tentang dialog sosial di Bangladesh, di mana 5 pabrik dipilih untuk mengatur praktek terbaik dan yang telah menghasilkan pemilihan anggota komite tempat kerja. Tujuannya adalah untuk mencakup 15% dari seluruh pemasok di Bangladesh pada tahun 2014 dan semua pemasok pada tahun 2018. Proyek ini menimbulkan pertanyaan mengapa H & M fokus pada pemilihan komite tempat kerja dan bukan pada kebebasan berserikat dan memilih wakil serikat independen. Menurut gerakan serikat buruh internasional, komite tempat kerja bisa menjadi ancaman bagi serikat pekerja independen karena pekerja cenderung untuk tidak terlibat dalam serikat pekerja jika mereka memiliki komite tempat kerja. Oleh karena itu, metode ini hanya boleh digunakan di negara-negara seperti China di mana kebebasan berserikat dibatasi oleh hukum. Di Bangladesh, terdapat banyak serikat pekerja independen dan fokus pada kebebasan berserikat dan perjanjian kerja bersama seharusnya lebih konstruktif jika tujuannya adalah untuk meningkatkan hubungan industrial.

Praktik pembelian H & M

Peta jalan baru H & M menuju 'Upah Layak Adil' mencakup komitmen pada praktik pembelian berikut ini:

- Pada 2014: Peningkatan metode penentuan harga, memastikan biaya tenaga kerja yang sebenarnya; memperbaiki rencana pembelian untuk mengurangi puncak-puncak produksi

- Pada tahun 2018: Pengurangan rata-rata lembur sebesar 35%; 90% pemasok menganggap H & M sebagai mitra bisnis yang adil

Komitmen H & M juga mencakup pernyataan ini: "Kami bersedia untuk membayar lebih sehingga pemasok dapat membayar upah lebih tinggi". Saat ini, H&M menggunakan pengaturan biaya terbuka dengan pemasok, tetapi tidak merinci ongkos tenaga kerja sebagai bagian dari penentuan harga. H & M memiliki alat beli disebut 'Index of Code of Conduct', yang "mengurutkan pemasok berdasarkan rangking, dan menyediakan insentif untuk perbaikan. Ini adalah indeks dengan bobot, di mana kebebasan berserikat dan perjanjian kerja bersama ditambah dengan kompensasid an jam kerja diberi bobot yang lebih tinggi".

FTC berpikir ini adalah awal yang baik. Peningkatan praktek pembelian adalah bagian yang sangat penting dalam mewujudkan upah layak . Tapi kita juga berpikir bahwa H & M dapat meningkatkan metode mereka dengan belajar dari Marks & Spencer, yang memiliki sistem di mana beragam bonus pembeli dihubungkan dengan tingkat di mana mereka menempatkan pesanan pada pemasok dengan kondisi kerja yang baik termasuk upah layak. Perusahaan ini juga memiliki perangkat pembiayaan yang memungkinkan perusahaan untuk memastikan bahwa harga yang mereka bayar ke pemasok memungkinkan pemasok membayarkan upah layak kepada pekerja.

Menggunakan kekuasaan politik terhadap pemerintah

Dalam beberapa tahun terakhir, H & M telah menggunakan kekuasaan politik terhadap pemerintah mengenai masalah upah. Pada tahun 2011 dan 2012, H & M telah melakukan kontak dengan pemerintah Bangladesh dan meminta kenaikan upah minimum dan revisi upah minimum secara sistematis. Menurut dialog kami dengan H & M, tidak ada rencana melakukan kerja politik di negara-negara selain Bangladesh pada tahun 2012, tapi rupanya hal ini berubah dengan cepat.

Pada Oktober 2013, CEO H & M bertemu dengan PM Kamboja Hun Sen dan membahas upah serta meninjau upah tahunan. Selama tahun 2014, H & M telah bertemu dengan perwakilan pemerintah, merek lain dan Industri All dan ITUC beberapa kali untuk membahas pengaturan upah minimum, pengembangan undang-undang yang mengatur serikat buruh, dan status dari 21 tahanan.

Dari sudut pandang Fair Trade Center, lobi terhadap pemerintah sangat positif dan kami berharap bahwa ini adalah strategi yang H & M akan kembangkan lebih lanjut dan gunakan di negara-negara lain juga, bersama-sama dengan merek lain dan gerakan serikat buruh internasional.

Kesimpulan

Tindakan positif yang diambil oleh H & M

- Peta jalan ini melampaui upah minimum dan mengakui upah hidup dengan perspektif kebebasan berserikat yang jelas

- Pendekatan Kolaboratif pada proyek percontohan dengan Fair Wage Network dan IF Metall

- Meningkatkan praktik pembelian untuk (metode penentuan harga, memastikanongkos tenaga kerja yang sebenarnya ; memperbaiki rencana pembelian untuk mengurangi puncak-

puncak produksi, pada tahun 2018: Pengurangan rata-rata lembur sebesar 35%, 90% dari pemasok untuk melihat H & M sebagai mitra bisnis yang adil)

- Menggunakan kekuatan politik terhadap pemerintah di Bangladesh dan Kamboja mengenai upah

Tindakan lebih lanjut yang diperlukan oleh H & M

- Dibutuhkan patokan upah layak. Tanpanya, tujuan H & M untuk memiliki struktur gaji yang sesuai untuk membayar upah layak yang adil pada tahun 2018 pada para pemasok strategis, berisiko menjadi sewenang-wenang dan tidak transparan. Bagaimana seharusnya tujuan ini diukur? Bagaimana masyarakat sipil dapat menindaklanjuti tanpa patokan?

- Mengenai proyek percontohan tentang Metode Upah Adil: H & M harus berusaha untuk menemukan solusi tentang bagaimana cara menerapkan upah layak di pabrik-pabrik dari mana banyak merek membeli produk-produknya. Rencana H & M adalah untuk meningkatkan, bagaimana dan kapan hal ini akan dilakukan?

- Proyek Percontohan dengan IF Metall harus lebih transparan dan menyajikan hasil yang jelas.

- H & M proyek dialog sosial di Bangladesh: mengapa fokus pada komite pekerja dan tidak pada kebebasan berserikat dan perjanjian kerja bersama? Ada risiko merusak kebebasan berserikat jika fokus pada komite pekerja saja.

- H & M bisa berbuat lebih banyak lagi pada kebebasan berserikat dalam kaitannya dengan upah layak. Hal ini penting untuk memperjelas kepada pemasok bagaimana mereka diharapkan untuk mengoperasionalkan hak kebebasan berserikat dan berunding bersama. Pelajaran yang dapat diambil dari Indonesian Freedom of Association Protocol dan perjanjian kerangka kerja internasional Inditex dengan serikat global IndustryAll.

X. Saksi ahli 10: Praktik belanja Adidas dan kemungkinan menaikkan upah layak

Praktek Pembelian Adidas dan Kemungkinan Merek Dagang Mendukung Upah Layak

Antje Schneeweiss CCC Jerman, SÜDWIND Institut

11 Juni 2014

Apa yang kita ketahui tentang praktek pembelian Adidas?

Kita tahu nama dan lokasi pemasok-pemasok Adidas yang paling penting. Jadi kita tahu bahwa di Asia, perusahaan ini meng-outsoure-kan produk-produknya terutama dari China, Indonesia, Vietnam dan Kamboja.

Kita tahu program CSR Adidas yang meluas dan cukup mengesankan yang telah dilakukannya lebih dari satu dekade sekarang. Ini berarti komitmen terhadap kebebasan berserikat, untuk pembayaran upah minimum, persyaratan rinci bagi pabrik-pabrik pemasok mereka untuk membayarkan uang lembur, jam kerja maksimum, hari libur dan pembayaran jaminan sosial. Kita juga tahu bahwa Adidas telah membahas masalah upah "adil" sejak tahun 2002.

Adidas menyatakan bahwa ia menggunakan "kontrak terbuka" dengan pemasok yang tidak terbatas pada periode waktu tertentu dan bahwa mereka mencoba untuk menyebarkan pesanan mereka secara merata selama beberapa bulan dalam tahun tersebut untuk menghindari lonjakan beban kerja selama waktu tertentu dalam setahun (tingkat pembebanan).

Namun, ada banyak hal yang tidak kita ketahui tentang praktik pembelian praktek Adidas: Kami tidak tahu rincian kontrak yang mereka miliki dengan pemasok mereka. Jadi kami tidak tahu tentang harga yang mereka bayar ke pemasok. Kami tidak tahu syarat-syarat apa yang diminta sesuai dengan harga yang ditawarkan. Kami tidak tahu lead time yang mereka berikan kepada pemasok yaitu waktu di mana order harus diselesaikan. Kami tidak tahu syarat-syarat apa yang melekat pada harga dan apa peran persyaratan-persyaratan CSR dalam kontrak khususnya ketika dihadapkan pada kebutuhan untuk menjaga harga tetap rendah. Kami tidak tahu bagaimana Adidas menyeimbangkan masalah ini dan kami tidak cukup tahu tentang penerimaan pemasok terhadap CSR. Kami hanya tahu sedikit tentang sub atau sub-sub pemasok untuk Adidas dan kondisi ekonomi di mana mereka harus menghasilkan produk Adidas. Jika kami lebih tahu tentang masalah ini, kami akan lebih mengerti tanggung jawab dalam rantai pasokan dan kami akan memahami

mengapa setelah bertahun-tahun ada begitu banyak kasus pelanggaran hak-hak dasar buruh di pabrik-pabrik pemasok Adidas.

Upah layak

Pada 2012 SÜDWIND melakukan studi mengenai standar perburuhan di Adidas, H & M, Nike dan pabrik Inditex. Kebebasan berserikat dan upah layak menjadi masalah yang diajukan kepada 60 buruhyang diwawancarai. 85% dari mereka menyatakan bahwa upah mereka tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ada sejumlah besar buruhburuh pemasok Adidas Nikomas Gemilang (25 dari 31) dan teknologi plastik PT Framas (12 dari 15) yang setuju dengan pernyataan ini.

Pada tahun 2012 kami menganalisis 16 slip gaji buruhAdidas dari PT Framas Plastic Teknologi di Bekasi, Jawa Barat. Kami menemukan bahwa upah pokok dibayar pada akhir 2011 dan awal 2012 ini jauh lebih tinggi dari upah minimum regional, bahkan sering dua kali upah minimum, tapi itu selalu di bawah Asian Floor Wage. Delapan dari para buruhmenerima upah n sedikit di atas Asian Floor Wage, namun, semuanya setidaknya bekerja lembur 14 jam, enam dari mereka bekerja lembur 40 jam atau lebih.

Pada tahun 2014 kami menganalisis 44 slip gaji buruh Panarub, Nikomas, Framas Plastic Technologies, Bina Busana Internusa dan Glostar Indonesia.

Situasi memang telah berubah. Upah minimum di Indonesia sudah naik sekitar 20%. Sekarang upah dasar lebih dekat dengan upah minimum. Beberapa perusahaan membayar persis upah minimum sebagai upah pokok dan tidak ada rupiah lebih. Yang lebih mengkhawatirkan adalah sampel ini menunjukkan bahwa 11 dari 44 kasus upah dasar berada di bawah upah minimum resmi. Ketika kita menambahkan manfaat tetap ke dalam upah pokok masih ada 8 slip gaji menunjukkan pembayaran di bawah upah minimum regional yang berlaku.

Mungkin disebabkan oleh menurunnya pesanan pada awal tahun, buruh tidak memiliki kesempatan untuk bekerja dengan begitu banyak bekerja lembur seperti pada akhir tahun 2011. Hanya satu buruh menerima upah yang mencapai upah Asian Floor Wage dengan bekerja lembur 20,5 jam.

Upah layak adalah masalah bagi Adidas seperti halnya harga. Kami melihat banyak retorika dan usaha untuk mencari tahu apakah upah yang adil atau upah layak itu. Fakta-fakta yang kami ketahui tentang pembayaran upah buruh di pabrik subkontraktor Adidas di Indonesia, bagaimanapun, tidak mencerminkan upaya ini.

Mereka lebih menunjukkan bahwa pemasok sedang berjuang untuk membayar upah minimum resmi, apalagi upah layak seperti yang didefinisikan oleh Kampanye Asian Floor Wage.

Kami juga tidak mengerti mengapa Adidas memakan waktu begitu lama untuk mencari tahu apakah upah layak atau upah yang adil itu. Meskipun ini adalah masalah rumit, kami bertanya-tanya mengapa dibutuhkan lebih dari 10 tahun untuk sebuah perusahaan dengan lebih dari 50.000 karyawan dan 1,2 miliar Euro laba usaha pada 2013 untuk memecahkan masalah ini.

Kami menghargai bahwa Adidas membahas masalah upah layak, kami berharap melihat lebih banyak aksi dari perusahaan untuk menerapkan upah layak terhadap semua pemasok di seluruh dunia dan kami menyambut setiap usaha untuk diskusi terbuka tentang upah, harga dan kondisi kerja antara LSM, pemasok dan perusahaan merek dagang seperti Adidas.

XI. Saksi ahli 11: Apa yang bisa dilakukan oleh AFWA

Asia Floor Wage
Mahkamah Rakyat tentang Upah Layak
Indonesia
21-22 Juni 2014

Biaya Tenaga Kerja sepotong kemeja dalam rantai pasokan global

Komponen	Biaya (India)	% Harga Retail (India)	% Harga Retail (Bangladesh)
Kain	$2.80	12.4%	14.2%
Label/Pkg	$0.45	2.0%	3.2%
Biaya Tenaga Kerja	**$0.64**	**2.8%**	**2.8%**
Overhead	$0.59	2.6%	0.9%
Profit untuk tier1	$0.28	1.2%	0.9%
Pencucian	$0.15	0.7%	
Biaya FOB Brand	$4.90	21.8%	22.0%
Biaya Pengiriman	$0.75	3.3%	3.3%

stitching a decent wage across borders

Asia: Kemiskinan Buruh Garmen

- **Konsentrasi produksi garmen terbesar adalah di Asia; upah buruh Asia adalah yang paling rendah. Skala produksi, tenaga kerja, bahan mentah, teknologi, ketrampilan dan tingkat upah di Asia, tidak mudah ditemukan di tempat lain.**
- Upah Minimum Nasional yang berada di garis kemiskinan menjadi batas bawah penentuan upah
- Ancaman brand untuk relokasi jika upah di suatu negara naik
- Kompetisi pemerintah negara-negara Asia akan buruh murah
- Profit Brand yang sangat besar
- Pengakuan kepada Brand sebagai Majikan Utama dan Pabrik Pemasok sebagai sub-kontraktor.

Serikat Buruh di Asia Beraksi

- Dibutuhkan survey terhadap buruh garme di tingkat negara
- Mengembangkan formula untuk penentuan upah layak di Asia
- Membangun konsensus di tingkat Asia tentang Upah Layak Minimum—Asia Floor Wage

Biaya Tenaga Kerja sepotong kemeja dalam rantai pasokan global

Komponen	Biaya (India)	% Harga Retail (India)	% Harga Retail (Bangladesh)
Kain	$2.80	12.4%	14.2%
Label/Pkg	$0.45	2.0%	3.2%
Biaya Tenaga Kerja	**$0.64**	**2.8%**	**2.8%**
Overhead	$0.59	2.6%	0.9%
Profit untuk tier1	$0.28	1.2%	0.9%
Pencucian	$0.15	0.7%	
Biaya FOB Brand	$4.90	21.8%	22.0%
Biaya Pengiriman	$0.75	3.3%	3.3%

stitching a decent wage across borders

Asia: Kemiskinan Buruh Garmen

- **Konsentrasi produksi garmen terbesar adalah di Asia; upah buruh Asia adalah yang paling rendah. Skala produksi, tenaga kerja, bahan mentah, teknologi, ketrampilan dan tingkat upah di Asia, tidak mudah ditemukan di tempat lain.**
- Upah Minimum Nasional yang berada di garis kemiskinan menjadi batas bawah penentuan upah
- Ancaman brand untuk relokasi jika upah di suatu negara naik
- Kompetisi pemerintah negara-negara Asia akan buruh murah
- Profit Brand yang sangat besar
- Pengakuan kepada Brand sebagai Majikan Utama dan Pabrik Pemasok sebagai sub-kontraktor.

Serikat Buruh di Asia Beraksi

- Dibutuhkan survey terhadap buruh garme di tingkat negara
- Mengembangkan formula untuk penentuan upah layak di Asia
- Membangun konsensus di tingkat Asia tentang Upah Layak Minimum—Asia Floor Wage

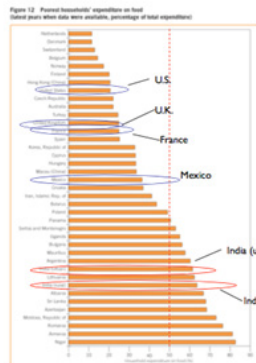
Bagaimana kami menghitung upah yang adil tanpa penindasan dan upah layak bagi buruh di seluruh Asia?

Apa saja komponen UPAH seorang buruh?

- MAKAN (FOOD COST (FC))
- KEBUTUHAN BUKAN MAKAN (NON-FOOD COST (NFC))

FC dan NFC dihitung tanpa diferensiasi internal yang subtil, tujuannya adalah untuk memberikan formula regional yang kuat yang dapat dijahit lebih jauh oleh serikat buruh-serikat buruh di berbagai negara, berdasarkan kebutuhan dan konteks di masing-masing negara.

- UPAH = NFC + FC

U.S.
U.K.
France
Mexico
India (urban)
India (rural)

pah dan Biaya Makan

- Orang miskin di negara-negara berkembang membelanjakan uangnya sebagian besar untuk makan.
- Ketika harga bahan makanan naik, keluarga buruh mengurangi membeli barang dan jasa yang dibutuhkan
- Perempuan dan anak-anak biasanya paling sengsara.

MAKANAN

- Bervariasi berdasarkan kebutuhan makan setempat
- Kebutuhan makan yang berbeda-beda bisa diwakili dengan ukuran umum kalori yang dibutuhkan tubuh (misalnya 700 kalori setiap kali makan)

Pangan dalam Kalori

- Bulan Juni 1999, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP): "asupan makanan per kapita untuk bertahan hidup diasumsikan untuk mendapatkan batas minimum ketercukupan pangan (food poverty line) sangat bervariasi … dari 2100 kalori sampai 2750 kalori per kapita per hari."
- 2000 statistik pemerintah China ditambah dengan sebuah studi yang dilakukan oleh Food & Agriculture Organisation: kebutuhan kalori dalam batas minimum ketercukupan pangan (poverty line) nasional China adalah 2,400 kcal/hari (direvisi menjadi 2100 kilo kalori), sementara yang digunakan oleh FAO adalah 1,920 kkal/hari.
- 1957 Indian Labour Conference: 2700 kalori untuk upah minimum untuk seorang buruh dewasa (yang melakukan kerja fisik sedang sampai berat)
- Baru-baru ini, pemerintah Indonesia: 3000 kalori adalah angka asupan makanan untuk upah standar bagi buruh manufaktur.
- AFW jangan sampai menurunkan standar upah di negara manapun. Jadi AFW Alliance bersepakat untuk mengadopsi standar Indonesia.

Pertanyaan 1: BERAPAKAH UPAH UNTUK BIAYA MAKAN ("FC")?

Komponen PANGAN dalam DEFINISI UPAH di berbagai negara Asia (angka resmi)

(1 orang dewasa per hari)

INDIA:	2700 Kalori	47.48% of UPAH
BANGLADESH:	<=1500 Kalori	67% of UPAH
INDONESIA:	3000 kalori	44.22% of UPAH
SRI LANKA:	1900 Kalori	62% of UPAH

NON-PANGAN

- Tidak ada kesepakatan tentang ukuran umum bagi item-item bukan pangan
- ITEM: Perumahan, pakaian, perawatan kesehatan termasuk melahirkan, pengasuhan anak, pendidikan, bahan bakar, transportasi, tabungan, dll.
- Untuk menyederhanakan, item-item biaya non-pangan (NFC) dapat dijadikan sebagai faktor umum biaya pangan (FC) (misalnya biaya non-pangan sebuah keluarga adalah setengah dari total biaya pangan)

Pertanyaan 2
Seberapa besar dari UPAH-kah biaya non-pangan(NFC)?

BIAYA NON-PANGAN dalam UPAH kelas buruh sebagai faktor dari FBC (angka resmi)

- INDIA: NFC = FC
- BANGLADESH: NFC = ½ FC
- INDONESIA: NFC = 1.26 x FC
- SRI LANKA NFC = 0.6 x FC

Formula Final AFW

- BIAYA PANGAN keranjang pangan masing-masing 3000 kalori per orang dewasa per hari untuk sebuah keluarga terdiri dari tiga unit konsumsi
- BIAYA NON-PANGAN = BIAYA PANGAN
- AFW = NFC + FC = 2 (FC)

Menghitung dalam mata uang lokal

- **Definisi ini dapat digunakan untuk menghitung tingkat upah paling rendah untuk buruh garmen di berbagai negara.**
  - Kumpulkan informasi tentang sekelompok bahan pangan yang bernilai 3000 kalori, di tiap-tiap negara. Informasi ini harus berdasarkan pada harga pasar rata-rata dan masuk akal.
  - Kalikan dengan tiga puluh hari untuk mendapatkan biaya bulanan.
  - Kalikan dengan tiga 'unit konsumsi'
  - Terakhir, kalikan dua untuk mencakup biaya-biaya non-pangan.

14

Bandingkan upah antara beberapa negara

Bagaimana mendapatkan upah paling rendah di Asia yang disepakati bersama?

Karena survei upah dilakukan dengan mata uang setempat, kita perlu menjawab dua persoalan utama:

a. Nilai tukar mata uang yang berfluktuasi
b. tingkat harga yang berbeda

15

Kesamaan Daya Beli

- Perbandingan survei upah nasional harus mempertimbangkan perbedaan biaya hidup dan oleh karena itu, menyetarakan daya beli negara-negara dengan mata uang yang berbeda.
- Solusi yang paling memungkinkan untuk persoalan-persoalan ini datang dari konsep 'kesamaan daya beli' ('purchasing power parity' /PPP).
- PPP dapat digunakan untuk mengkalkulasi berapa banyak uang yang dibutuhkan seseorang di luar AS untuk membeli bahan makanan sebanyak yang bisa dibeli oleh seseorang yang tinggal di AS.

16

Konsensus AFW Pertama Ank

Angka upah di Asia umumnya= 475 PPP$ (tahun 2009)

Dikonversi kembali ke angka upah nasional di bawah ini:

AFW at 475 PPP$ dikonversi menjadi mata uang setempat:

Bangladesh	475 PPP$ x	22.64 =	**10754**	taka
Kamboja	475 PPP$ x	1279 =	**607525**	riel
China	475 PPP$ x	3.45 =	**1638.75**	yuan
India	475 PPP$ x	14.67 =	**6968,25**	rupees
Indonesia	475 PPP$ x	3934 =	**1868650**	rupiah
Sri Lanka	475 PPP$ x	35.17 =	**16705.75**	rupees
Thailand	475 PPP$ x	15.93 =	**7566.75**	baht

17

AFW di tahun 2011

Negara	Upah Minimum (dalam mata uang setempat)	Konversi faktor PPP untuk 2009	AFW 2011 dalam PPP	AFW dalam mata uang setempat
Bangladesh	3000	31.04	**540**	1676
Kamboja	250899.1	2086.5	**540**	1126710
China-Schenzhen	1500	4.2	**540**	2268
India	5034	19.2	**540**	10368
Indonesia	1529150	5375.9	**540**	2902986
Sri Lanka	7900	58.9	**540**	31806
Vietnam	1400000	8260.5	**540**	4460670

Asia Floor Wage Figures 2012

Country name	PPP Conversion factor, private consumption 2011	Local Currency figure for 540 PPP$
Bangladesh	35.43	19132.2
Cambodia	2,182.99	1178814.6
China	4.32	2332.8
India	22.4	12096
Indonesia	5,583.76	3015230.4
Malaysia	2.16	1166.4
Nepal	39.11	21119.4
Pakistan	36.38	19645.2
Philippines	27.92	15076.8
Sri Lanka	63.68	34387.2
Thailand	18.19	9822.6
Vietnam	10,178.57	5496427.8

Asia Floor Wage Figures 2013

Country name	PPP Conversion factor, private consumption 2011	Local Currency figure for 725 PPP$
Cambodia	2182.99	1582668 Riel
India	22.4	16240 INR
Indonesia	5583.76	4048226 Rupiah
Sri Lanka	63.68	46168 SLR
Bangladesh	35.43	25687 Takas
China	4.32	3132 RMB
Malaysia	2.16	1566 Ringgit
Nepal	39.11	28355 NPR
Pakistan	36.38	26376 PKR
Philippines	27.92	20242 PHP
Thailand	18.19	13188 Baht
Vietnam	10,178.57	7379463 VND

Pertimbangan AFW

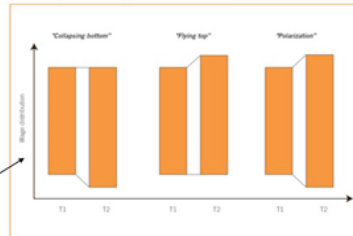
- AFW adalah angka upah pokok sebelum tunjangan seperti kesehatan, pensiun dan lain-lain.
- Pertimbangkan "buruh perempuan" seperti perawatan rumah dan pengasuhan anak.

- AFW menyediakan upah hidup layak minimum dengan mana seorang buruh dapat menghidupi dirinya sendir dan yang menjadi tanggungannya. **Angka ini adalah batas bawah bukan batas atas.**

- AFW mendefinisikan minggu kerja reguler adalah 48 jam tanpa lembur.
- Definisi AFW tentang minggu kerja dan upah tidak termasuk tunjangan memperjelas bahwa buruh buruh mendapatkan upah untuk hidup layak tanpa harus mengorbankan kondisi kerja yang manusiawi.

Menaikkan Upah Menurunkan Kesenjangan dan Meningkatkan Daya Beli

Kesenjangan bisa muncul dalam satu dari tiga cara ini:

Figure 15 Growing inequality in different types: An illustration

Asia Floor Wage menetapkan batas bawah yang bisa membantu menaikkan dasarnya.

Penurunan Angka Penujualan: Ketakutan yang tidak terbukti

- Para sarjana telah melakukan studi tentang apakah ketika terjadi perluasan bisnis atau perpanjangan kontrak kerja maka upah akan meningkat dan menmukan bahwa Scholars have studied whether business expands or contracts during wage increases and have found the cost to be minimal.
- Studi menunjukkan bahwa pengaruhnya kurang dari 1% pada pendapatan dari penjualan.
- AFW memformulasikan berdasarkan pada kemampuan membayar industri global di mana definisi upah nasional didasarkan pada kemampuan membayar industri nasional.
- Penjualan garmen jarang yang merugi; justru kenyataannya riset menunjukkan bahwa bahkan harga jual meningkat, dan penjualan terus ada.
- Impor pakaian jadi AS meningkat sebesar 13.5% di bulan Januari-April 2011 dibandingkan periode yang sama di tahun 2010 dan mencapai 23.2 milyar dolar.
- Impor pakaian jadi AS dari Asia meningkat sebesar 8.3% sampai 29.7% dari berbagai negara di Asia.

Harga Garmen semakin Rendah

Clothing Expenditures, 1929-2010
Share of U.S. Disposable Income

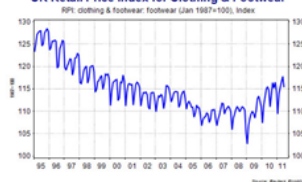
12%, 10%, 8%, 6%, 4%, 2%, 0%

1930 1940 1950 1960 1970 1980 1990 2000 2010

2.97%

Source: BEA

mjperry.blogspot.com

Harga garmen semakin Murah

Presentasi Tuntutan dan Pencapaian Kredibilitas dan Legitimasi

- Peluncuran secara publik : 2009
- Surat kepada hampir 60 *brand* meminta dilakukan pertemuan dan menerapkan batas bawah upah Asia (Asia Floor Wage)
- Debat dan berbagai dialog dengan brand, MSIs
- Digunakan sebagai patokan oleh beberapa brand/MSIs (misalnya Puma, Fairwear Foundation, Fair Labor Association), dan badan-badan semi-pemerintah

Implementasi Batas Bawah Upah (Asia Floor Wage)

- Brand menganbil tanggung jawab keuangan
- Pemasok dan Serikat berkolaborasi untuk memastikan perusahaan melakukan tanggung jawabnya
- Pemerintah Nasional mengamil Tanggung jawab dalam hal TRANSPARANSI

Tanggung Jawab membayarkan batas bawah upah: Kekuatan Brand

- Kekuatan finansial brand dan pengecer dibangun melalui rantai pasokan global.
- Kekuatan brand Brands dibangun menggunakan akses terhadap negara-negara konsumen berharga tinggi dan negara-negara produsen berupah murahdan kemampuan mereka untuk menolak akses kepada manufaktur di Asia.
- Brands dan pengecer adalah "manufaktur tanpa pabrik," dengan produksi fisik barang-barang dipisahkan dari desain dan pemasaran
- Brand memiliki anggaran untuk iklan yang sangat besar untuk memasarkan mereknya.
- Brand melalui penggunaan teknologi informasi yang canggih dan berbiaya tinggi meningkatkan pendapatan mereka sekaligus menurunkan resiko dengan memindahkan resiko dan tanggung jawab kepada para pemasok.
- Bagian brand dan pengecer dalam seluruh keuntungan bisa mengeluarkan jutaan buruh dan keluarganya keluar dari kemiskinan

AFW & Penentuan Harga yang Adil

- Perusahaan-perusahaan sourcing global membayar rata-rata harga yang sama kepada para pemasoknya di Asia: kira-kira 25% dari harga eceran.
- Upah buruh garmen hanyalah bagian yang sangat kecil dari harga eceran pakaian – kira-kira 1%-2%-- kenaikan upah yang cukup substansial dapat dicapai tanpa harus menaikkan harga ecerannya.
- Para sarjana menemukan bahwa brand memaksa perusahaan-perusahaan pemasoknya untuk beroperasi dengan biaya produksi di bawah yang rendah dengan meminta harga yang rendah, oleh karena itu menyebabkan upah menjadi sangat terpengaruh.
- Tuntutan yang diajukan dalam Batas Bawah Upah Asia untuk buruh garmen di Asia berhubungan dengan penentuan harga yang adil yang akan memungkinkan diwujudkannya Batas bAwah Upah Asia.

Fair Pricing & Labour Cost

- Scholar, formerly from Global Union ITGLWF Doug Miller's report: A key finding is that fashion retailers are not engaged in any systematic costing of the labour input into garment manufacture.
- It is possible through collective bargaining to agree on labour cost which would then be 'ring fenced' and made an explicit part of the commercial contract between the buyer and the supplier.
- Labour cost is one of the most suppressed costs of production. Other factors of production include quality of infrastructure, access to raw materials, technology, energy, transportation, quality of management, legal systems, etc.
- The AFW fixes the labour cost at a minimum living wage level and reduces the tendency of industry and government to compete solely on this human factor and turn their attention to other factors which will bring about efficiency, higher productivity, better production and sourcing systems and so on.

Apa yang Buyer bisa lakukan segera?

- Mendukung secara publik AFW sebagai petokan yang sangat mungkin dijalankan untuk upah layak
- Mengadopsi upah layak sebagai satu bagian integral dari produksi berkelanjutan
- Mengembangkan mekanisme penyusunan anggaran biaya tenaga kerja dan penentuan harga demi terwujudkannya Batas Bawah Upah Asia (Asia Floor Wage)
- Bekerja bersama organisasi-organisasi pekerja untuk menerapkan AFW dengan para pemasok utama mereka masing-masing

Tuntutan AFWA dalam Industri Garmen

- Upah Minimum untuk hidup layak
- Kehadiran Serikat buruh yang aktif;
- Formalisasi lapangan kerja (tidak ada buruh jangka pendek/ kontrak)
- Penghapusan diskriminasi gender

Organisasi-organisasi buruh menegakkan hukum dengan baik dan memonitor Kerja layak

XII. Presentasi: Brand 2 – H&M

at

Indonesia People's Tribunal on Minimum Living Wage and Decent Working Conditions, Jakarta
21- 22 June 2014

ABOUT H&M | THE H&M GROUP

H&M is an international fashion house established in 1947 in Sweden

Present in 54 Country

More than 3,200 stores

Over 116,000 employees

With 872 suppliers

No Factory of our own

Terdapat di 54 negara, lebih dari 3,200 toko, lebih dari 116,000 buruh dengan 872 pemasok. Tidak memiliki pabrik sendiri.

ABOUT H&M | H&M CONSCIOUS

Our seven commitments

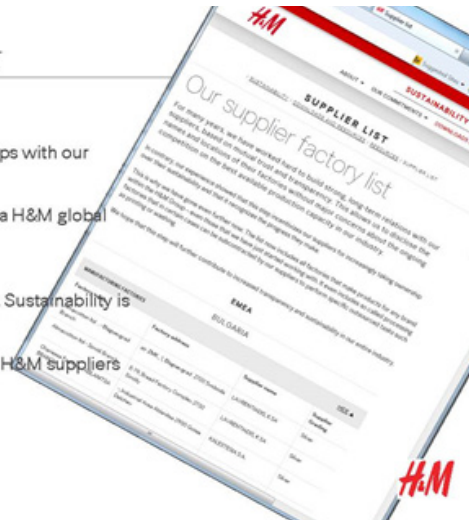
1. Provide fashion for conscious customers.
2. Choose and reward responsible partners.
3. Be ethical.
4. Be climate smart.
5. Reduce, reuse, recycle.
6. Use natural resources responsibly.
7. Strengthen communities.

7 komitmen kami:

1. Memberikan fashion kepada pelanggan yang sadar
2. Memilih dan memberikan penghargaan kepada rekan kerja yang bertanggung jawab
3. Etis
4. Cerdas dalam menyikapi perubahan iklim
5. Mengurangi, menggunakan kembali dan mendaur-ulang
6. Menggunakan sumberdaya alam secara bertanggung jawab
7. Memperkuat masyarakat

FOCUS - SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

- Supplier Relationship Management
- H&M is aiming to build long term Relationships with our business partners.
- Supplier Relationship Management (SRM) is a H&M global vendor rating tool.
- SRM grading is based on 4 criteria's, Business, Quality, Sustainability and Logistic. Sustainability is equally importance with other criteria
- To build a strong long term relationship with H&M suppliers need to achieve a high sustainability score.
- Constant SRM evaluation

H&M

Fokus – Manajemen Rantai Pasokan:

- manajemen hubungan pemasok
- H&M bertujuan membangun hubungan jangka panjang dengan rekan bisinis kami
- Manajemen hubungan pemasok (SRM) merupakan alat ukur bagi vendor H&M secara global
- Penilaian SRM berdasarkan 4 kriteria: Bisni, Kualitas, Keberlanjutan dan Logistik. Keberlanjutan sama pentingnya dengan kriteria lainnya.
- Untuk membangun hubungan jangka panjang dengan H&M, pemasok perlu mencapai nilai keberlanjutan yang tinggi
- Evaluasi SRM secara rutin

Produksi H&M di Indonesia:

Sejarah

- Kantor produksi H&M pertama berdiri di Jakarta pada 1996
- Saat ini 105 buruh bekerja dimana 5 orang bekerja secara full-time didepartemen keberlanjutan.

Rantai Pasokan

- H&M Indonesia membeli dari 83 pabrik

Produk:

- H&M Indonesia memproduksi:
- Garmen untuk perempuan, laki-laki dan anak-anak
- Aksesoris
- Produk-produk dekorasi rumah

H&M SUSTAINABILITY PROGRAM GLOBALLY

CODE OF CONDUCT

- Published in 1997
- Based on ILO Conventions and UN Rights of the Child
- Signed by all suppliers globally
- Covers;
- Child labour and young workers
- Workers rights and basic right
- Health and Safety
- Housing
- Environment
- Chemical handling

MULTI STAKEHOLDER ENGAGEMENT:

- BW (Better Work Program)
- ETI (Ethical Trading Imitative)
- FLA (Fair Labor Association)
- SAC (Social Apparel Coalition)

Collaborations

- IFMetall (Swedish Trade Union)
- SIDA (Swedish Development Agencies)
- ILO
- Global Compact with HR focus
- Local NGO's and TU's

H&M

Program Keberlanjutan H&M secara global:

Code of Conduct

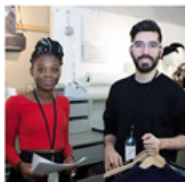
- Dipublikasikan pada 1997
- Didasarkan pada Konvensi ILO dan Hak Anak
- Ditandatangani oleh semua pemasok secara global
- Meliputi:
- Buruh anak dan buruh muda
- Hak buruh dan hak dasar
- Kesehatan dan Keselamatan
- Perumahan
- Lingkungan
- Penanganan zat kimia

H&M SUSTAINABILITY PROGRAM IN INDONESIA

Full Audit Program

- Full audit program consists of;
- Visual inspection
- Documentation
- Workers interviews
- Management interviews
- Management system assessment

ICoC

- ICoC is a global index that measure level of compliance with our Code of Conduct.
- ICOC, Is an incentive tool to reward our responsible business partners

Program Keberlanjutan H&M di Indonesia:

Program Audit keseluruhan

- Program audit keseluruhan meliputi:
- inspeksi visual
- dokumentasi
- wawancara buruh
- wawancara manajemen
- penilaian sistem manajemen

ICoC

- ICoC adalah indeks global yang mengukur level kepatuhan pada Code of Conduct kami
- ICoC, merupakan program insentif untuk memberikan penghargaan kepada rekan bisnis yang bertanggung jawab

COMMON AUDIT FINDING IN INDONESIA

Wages

- Minimum Wages is a entry requirement . We do find wage violation in factories.
- Compensation of Overtime is also a problem

Overtime Hours

- Excessive working hours

Leave

- Annual leave were not granted
- Sick leave compensation

Contract Workers

- Supplier using contract workers

Temuan Umum dalam Audit di Indonesia

Upah

- Upah Minimum merupakan persyaratan masuk. Kami memang menemukan pelanggaran upah di pabrik-pabrik
- Kompensasi upah lembur juga bermasalah

Jam kerja lembur

- jam kerja yang berlebihan

Cuti

- cuti tahunan tidak diberikan
- kompensasi cuti sakit

Kontrak kerja

- pemasok menggunakan buruh kontrak

INDONESIAN REMEDIATION EFFORT

Internal

- Encourage good performance through better business reward
- Over all good performance against SRM rewarded through long term business plans
- Participate into Better Work Program

Supplier

- Ownership through improving Management Systems
- Training on Management System
- Overtime control and monitoring

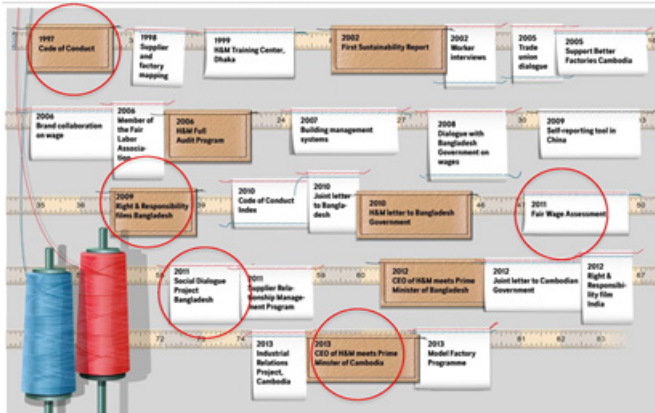
Upaya Pemulihan di Indonesia

Internal

- mendorong prestasi kerja yang baik melalui penghargaan untuk bisnis yang baik
- prestasi kerja secara keseluruhan dibandingkan dengan penghargaan SRM melalui perencanaan bisnis kerja jangka panjang
- berpartisipasi dalam program Better Work

Pemasok

- rasa memiliki melalui perbaikan sistem manajemen
- pelatihan mengenai sistem manajemen
- pengendalian dan pengawasan lembur

BACKGROUND AND MILESTONES

H&M

CONCLUSIONS

FIRSTLY

- It is our firm belief that workers should earn a wage that is enough to live on

SECONDLY

- Our role as a buyer is not to decide a specific wage level, but to promote Fair Living Wages through negotiations between employers, employee respresentatives and government.

Kesimpulan:

- Pertama, adalah keyakinan teguh kami bahwa buruh harus mendapatkan upah yang cukup untuk terus hidup
- Kedua, peran kami sebagai pembeli tidak untuk menetapkan besaran upah, tetapi mendorong upah layak yang adil melalui negosiasi antara pengusaha, perwakilan buruh dan pemerintah

"A FAIR LIVING WAGE, COVERING WORKERS' BASIC NEEDS, SHOULD BE PAID BY ALL OUR SUPPLIERS"

"UPAH YANG LAYAK, MENCAKUP KEBUTUHAN DASAR BURUH, HARUS DIBAYARKAN OLEH SEMUA PEMASOK KAMI"

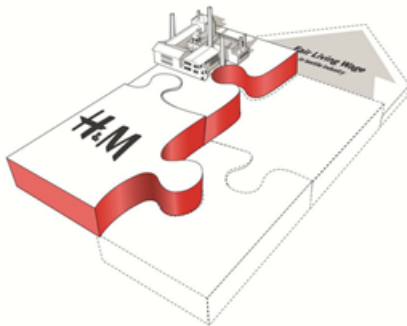
H&M

By 2014, develop Purchasing Practices Roadmap addressing:

- Improved price method enabling the suppliers to pay the true cost of labour
- Improved purchasing plans to reduce the suppliers' production peaks

H&M

Hingga 2014, H&M mengembangkan Roadmap praktek pembelian:

- memperbaiki metode harga untuk memampukan pemasok membayar biaya sebenarnya ongkos tenaga kerja
- memperbaiki rencana pembelian untuk mengurangi puncak produksi produksi

SUPPLIERS

By 2018, all H&M strategic suppliers should have well functioning pay structures implemented

By 2014, implement Fair Wage Method in 3 Model Factories, and evaluate outcome

Pemasok:

- Pada tahun 2018, semua pemasok penting H&M harus memiliki struktur pembayaran yang berjalan baik
- Pada tahun 2014, mengimplementasikan metode Upah Adil di 3 pabrik yang menjadi model, dan mengevaluasi hasilnya

FACTORY WORKERS

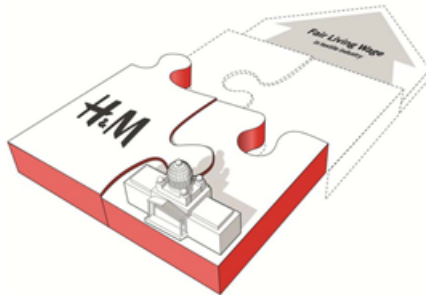
By 2013, launch Industrial Relation project in Cambodia in co-operation with ILO, IF Metall and SIDA

By 2014, expand Social Dialogue project in Bangladesh so that 15% of H&M suppliers should have freely elected workers participation committees, with the intention to reach 100% by 2018

By 2016, 5000 workers in Bangladesh should have received training through our Skill Development Program. A program developed in collaboration with ILO and SIDA.

Buruh Pabrik:

- pada tahun 2013, meluncurkan proyek Hubungan Industrial di Kamboja bekerjasama dengan ILO, IF Metall dan SIDA
- pada tahun 2014, memperluas proyek Dialog Sosial di Bangladesh sehingga 15% pemasok H&M harus memiliki komite buruh yang dipilih secara terbuka, dengan target mencapai 100% pada tahun 2018.
- Pada tahun 2016, 5000 buruh di Bangladesh harus mendapatkan pelatihan melalui program Pengembangan Keterampilan kami. Sebuah program yang dikembangkan melalui kerjasama dengan ILO dan SIDA.

GOVERNMENTS

In 2012, meeting with Prime Minister in Bangladesh to advocate for higher wages and annual wage reviews

In 2013, meeting with Prime Minister in Cambodia to advocate for annual wage reviews.

" The two important points raised up during our meeting ....strengthen multiple working group of tripartite which is represented by Government, Employer, and Union to discuss annual minimum wage for employees parallel to time and nation economic status"

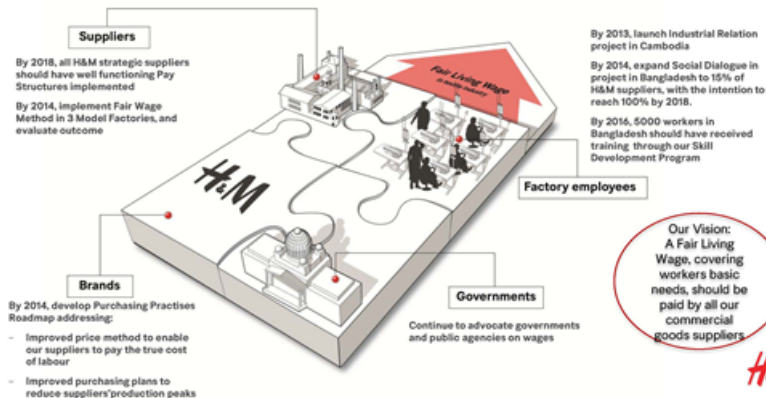
Letter from Prime Minister Hun Sen

Continue to advocate governments and public agencies on wages

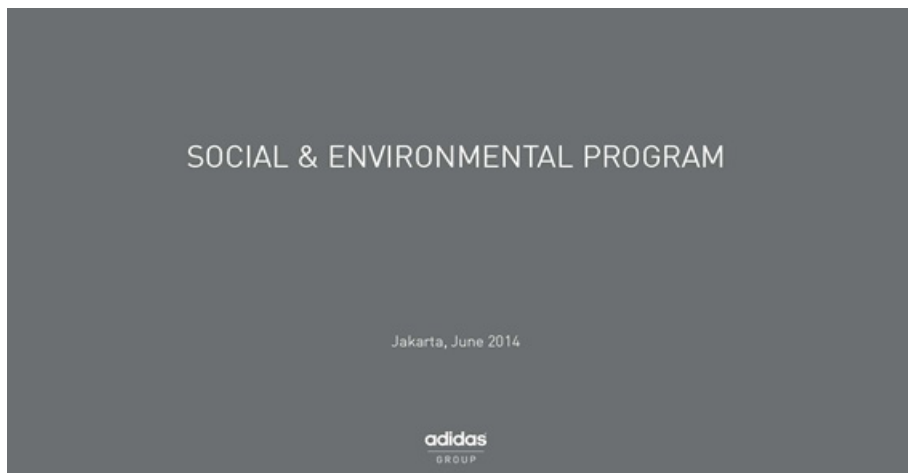
Pemerintah

- pada tahun 2012, pertemuan dengan Perdana Menteri di Bangladesh untuk mengadvokasi upah yang tinggi dan peninjauan upah setiap tahun
- pada tahun 2013, pertemuan dengan Perdana Menteri Kamboja untuk mengadvokasi peninjauan upah tahunan.

  "Dua hal penting yang mengemuka dalam pertemuan....memperkuat kelompok kerja tripartit yang mewakili pemerintah, pengusaha dan serikat buruh untuk mendiskusikan upah minimum tahunan bagi buruh paralel dengan status ekonomi negara dan zaman"
- tetap melanjutkan advokasi ke pemerintah dan lembaga publik mengenai upah

H&M ROADMAP ON WAGES IN SUPPLY CHAIN

A SHARED RESPONSIBILITY

“SEBUAH TANGGUNG JAWAB BERSAMA”

XIII. Stakeholder: Brand 2-ADIDAS

PROGRAM SOSIAL DAN LINGKUNGAN

OUTLINES

1. Social & Environmental Affairs (SEA) Team in Indonesia

Some of adidas SEA Programs & Policies:

2. Comprehensive Capacity Building Program
3. SMS Program – Giving Workers a Voice for Better Working Conditions
4. Participation in FOA Protocol Initiative
5. Minimum Wage Implementation
6. Fair Wage Assessment
7. Use of Contract Worker
8. Worker Cooperative Project
9. Energy Efficiency Program

adidas
GROUP

KERANGKA:

1. Tim Urusan Sosial dan Lingkungan (SEA) di Indonesia

   Beberapa Program dan Kebijakan SEA Adidas:
2. Program Peningkatan Kapasitas yang menyeluruh
3. Progam SMS – memberikan suara kepada buruh untuk kondisi kerja yang lebih baik
4. Partisipasi dalam inisiatif Protocol FOA
5. Implementasi Upah Minimum
6. Penggunaan buruh kontrak
7. Proyek koperasi buruh
8. Program efisiensi energi

1. SOCIAL & ENVIRONMENTAL TEAM IN INDONESIA

	Harry	Adelina	Dani	Wiena	Catoer	Sari
Title	Director – Field Ops.	Area Mgr – Field Ops.	Mgr – Field Ops.	Mgr – Field Ops.	Area Mgr – EHS	Mgr – Program Ops.
Experience	15 years	16 years	12 years	11 years	9 years	15 years
JD	Manage AP team	Team leader for Indonesia & Singapore Regions	Training, consultancy, audit, HS expert	Training, consultancy, audit, Labor expert	Manage environmental Program in South Asia	System operation, Training, audit, labor expert

adidas GROUP

2. COMPREHENSIVE CAPACITY BUILDING PROGRAM

Program Peningkatan Kapasitas Menyeluruh

adidas GROUP

2. COMPREHENSIVE CAPACITY BUILDING PROGRAM

- Systematically conducted since 2006
- ± 250 training sessions
- Project launched on annual basis
- Key areas:
  1. Basic adidas Standards & SOP's
  2. Strategic Compliance Plan
  3. Management System (HSE & HRD)
  4. Worker – Management Communication
  5. Transparency in Communication & Reporting
  6. Compliance Training
  7. Compliance Performance
- Engage external expertise/consultant

adidas GROUP

5

Program Peningkatan Kapasitas Menyeluruh:

- Secara sistematis dilakukan sejak 2006
- ± 250 sesi pelatihan
- proyek dilakukan setiap tahun
- cakupan kunci:
    1. Standar dasar adidas dan SOP
    2. Rencana strategis kepatuhan
    3. Sistem manajemen (HSE &HRD)
    4. Buruh – manajemen komunikasi
    5. Transparansi komunikasi dan pelaporan
    6. Pelatihan kepatuhan
    7. Kinerja kepatuhan
    - Melibatkan ahli dari luar/konsultan

3. SMS PROGRAM – GIVING WORKERS A VOICE FOR BETTER WORKING CONDITIONS

- Two-Way Communication:
    1. Grievance
    2. Knowledge Sharing
- Direct access from workers to factory management and adidas and vice versa
- Additional channel to existing communication program

Program SMS

– memberikan suara kepada buruh untuk kondisi kerja yang lebih baik:

- komunikasi dua arah
    1. keluh kesah
    2. berbagi pengetahuan
- akses langsung dari buruh ke manajemen pabrik dan adidas, dan sebaliknya
- saluran tambahan pada program komunikasi yang berjalan

3. SMS PROGRAM – GIVING WORKERS A VOICE FOR BETTER WORKING CONDITIONS

- Coverage: ± 60,000 workers in 14 ftys in Indonesia → 50% of total workers in adidas suppliers ftys
- ± 60 message received/factory/month
- Survey: ± 94% workers believe it is a great channel to express grievances
- We plan to cover all workers

adidas GROUP

Program SMS

– memberikan suara kepada buruh untuk kondisi kerja yang lebih baik:
- meliputi: ± 60,000 buruh di 14 pabrik di Indonesia -> 50% dari total keseluruhan buruh di pabrik pemasok adidas
- ±60 pesan diterima/parik/bulan
- survey: ±94% buruh meyakini hal ini adalah saluran yang luar biasa untuk mengemukakan keluh kesah
- kami berencana mendapatkan semua buruh

adidas GROUP

5. MINIMUM WAGE IMPLEMENTATION

- Significant min wage increase since 2012
- adidas policy: full implementation without waiver → very difficult to implement since many brands in the industry are flexible on the min wage waiver
- Reflected in overhead cost negotiation
- Closely monitor the implementation

adidas GROUP

Implementasi Upah Minimum:

- kenaikan upah minimum secara signifikan sejak 2012
- Kebijakan adidas: implementasi sepenuhnya tanpa pengecualian -> sangat sulit dilakukan karena banyak merek di industri ini bersifat fleksibel dalam penerapan upah minimum.
- Tercermin dalam perundingan biaya overhead
- Pengawasan implementasi secara melekat

6. FAIR WAGE ASSESSMENT

- The Fair Wage approach by Fair Wage Network
- The Fair Labor Association (FLA):
  - endorsed & enacted the approach
  - incorporated some dimensions in its new CoC

- adidas:
  - Since 2011 has launched this project with suppliers in Vietnam, El Salvador, Brazil, Thailand, Mexico, China & the Philippines.
    → Fair Wage tools is applied, started with management self-assessment & workers survey
  - In 2012-2013 → The study of the 12 dimensions of fair wages, with the Philippines as one pilot country.
  - Remediation phase to be continued in this year.

adidas GROUP

Penilaian Upah Adil

Fair Wage Network (Jaringan Upah Adil):

- Pendekatan Upah Adil oleh Jaringan Upah Adil
- The Fair Labor Asociation (FLA/Asosiasi Buruh Adil):
  - o Mendorong dan memberlakukan pendekatan Upah Adil
  - o Memasukkan beberapa dimensi dalam CoC yang baru

Adidas:

- Sejak 2011 telah meluncurkan proyek dengan pemasok di Vietnam, El Salvador, Brasil, Thailand, Mexico, China dan Filipina.
    - o Upah Adil diterapkan, dimulai dengan penilaian sendiri oleh manajemen dan survey buruh
- Pada tahun 2012-2013 -> penelitian terhadap 12 dimensi Upah Adil, dengan Filipina sebagai negara percontohan.
- Tahap remediasi terus berlanjut tahun ini

6. FAIR WAGE ASSESSMENT

A Multidimensional Approach...

THE FAIR WAGE DIMENSIONS	
1) Payment of wages	7) Payment of working hours
2) Living wage	8) Wage Discrimination & disparity
3) Legal min wage	9) Real wages
4) Prevailing wage	10) Wage share
5) Social dialogue & communication	11) Wage costs
6) Pay systems & wage structure	12) Wages, training & technology

Penilaian Upah Adil
Pendekatan Multi Dimensi:

1. Pembayaran upah
2. Upah layak
3. Upah Minimum legal
4. Upah yang berlaku
5. Dialog sosial dan komunikasi
6. Sistem pembayaran dan struktur upah
7. Pembayaran jam kerja
8. Diskriminasi dan kesenjangan upah
9. Upah riil
10. Share upah
11. Biaya upah
12. Upah, pelatihan dan teknologi

6. FAIR WAGE ASSESSMENT

THE FAIR WAGE DIMENSIONS

1. **Payment of wages** → Regular payment of wages; No under-payment
2. **Living wage** → Wages reflecting decent living standards
3. **Legal minimum wage** → Application of the minimum wage
4. **Prevailing wage** → Wages comparable to wages in other similar enterprises
5. **Social dialogue and communication** → Wages being negotiated individually (with the individual worker) or/and collectively (with workers representatives or trade union), Wages being communicated to the workers, notably through a detailed pay slip
6. **Pay systems and wage structure** → Pay systems balanced and reflecting individual/collective performance while also reflecting levels of education, skills and professional experience; also providing non monetary benefits
7. **Payment of working hours** → Wages rewarding overtime
8. **Wage Discrimination disparity** → Wages not leading to excessive wage differentials between workers
9. **Real wages** → Wages following price increases
10. **Wage share** → Wages closely fixed according to the enterprise performance (profits; sales)
11. **Wage costs** → Wage costs not dramatically decreasing in proportion of total production costs
12. **Wages, training and technology** → Wages reflecting changes in work organization and technology

adidas GROUP

Penilaian Upah Adil

Dimensi Upah Adil:

1. Pembayaran upah -> pembayaran upah secara reguler, tidak ada pembayaran yang kurang
2. Upah layak -> upah yang mencerminkan standar kebutuhan hidup layak
3. Upah Minimum legal ->penerapan upah minimum
4. Upah yang berlaku -> perbandingan upah di perusahaan yang serupa
5. Dialog sosial dan komunikasi -> upah dirundingkan secara indicidu (dengan buruh secara perorangan) atau/dan secara bersama-sama (dengan perwakilan buruh atau serikat buruh), upah dikomunikasikan kepada buruh, terutama melalui detil slip gaji.
6. Sistem pembayaran dan struktur upah -> sistem pembayaran seimbang dan mencerminkan kinerja individu/kolektif dan juga mencerminkan tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman profesional; juga tunjangan-tunjangan yang bukan dalam bentuk uang.
7. Pembayaran jam kerja -> upah sebagai penghargaan lembur
8. Diskriminasi dan kesenjangan upah ->upah yang tidak mengakibatkan kesenjangan upah yang tinggi antar buruh
9. Upah riil -> upah mengikuti kenaikan harga
10. Share upah -> upah ditetapkan secara tetap sesuai denga kinerja perusahaan (keuntungan; penjualan)
11. Biaya upah -> biaya upah tidak berkurang secara dramatis dalam keseluruhan ongkos produksi
12. Upah, pelatihan dan teknologi -> upah merefleksikan perubahan dalam organisasi kerja dan teknologi.

7. USE OF CONTRACT WORKERS

- adidas Policy:
  1. allowed by law
  2. in case of unusual/extraordinary circumstances
  3. in the event of an unexpected or unusually large volume of orders
- Very difficult to implement since many brands in the industry are flexible on the use of contract workers
- Track the implementation on regular basis since 2010
- If not comply → Remediation Plan
- By end of 2013 around 85% of workers in adidas supply chain in Indonesia are permanent workers

adidas GROUP

Penggunaan buruh kontrak:

- **Kebijakan Adidas**
  - diijinkan secara hukum
  - dalam kasus-kasus yang tidak biaya/situasi yang luarbiasa
  - dalam peristiwa-peristiwa yang tidak terduga atau jumlah permintaan yang besar yang tidak umum
- Sangat sulit untuk dilaksanakan karena banyak merek di industri ini bersifat fleksibel dalam penggunaan buruh kontrak
- Mendata penerapannya secara rutin sejak 2010
- Jika tidak dipatuhi -> rencana pemulihan
- Hingga akhir 2013, sekitar 85% buruh di rantai pasokan adidas di Indonesia adalah buruh tetap

8. WORKER COOPERATIVES

- Commission external expert/consultant
- Conducted in 2 suppliers' factories
- Project result shared to other suppliers
- Benefits workers & Management

adidas GROUP

Koperasi Buruh:

- Komisi ahli dari luar/konsultan
- Dilakukan di 2 pabrik pemasok
- Hasil proyek dibagikan ke pemasok lain
- Menguntungkan buruh dan manajemen

8. WORKER COOPERATIVES

9. ENERGY EFFICIENCY PROGRAM

- GIZ PAKLIM/adidas Development Partnership
- "Greening of Global Supply Chains: Focus on Energy"
- 15 adidas suppliers participated

__Policy Advice for Environment and Climate Change (PAKLIM)__. PAKLIM is an Indonesian – German Cooperation Programme supporting the national and local governments, and civil society organizations to implement and disseminate climate friendly measures.

adidas
GROUP

Program Efisiensi Energi:

- Pengembangan Kerjasama GIZ PAKLIM/adidas
- “”menghijaukan Rantai Pasokan Global: Fokus pada Energi”
- 15 pemasok adidas berpartisipasi

Policy Advice for Environment and Climate Change (PAKLIM/Saran Kebijakan untuk Lingkungan dan Perubahan Iklim). PAKLIM adalah program kerjasama Indonesia-Jerman yang mendukung pemerintah nasional dan lokal, dan organisasi masyarakat sipil untuk melaksanakan dan menyebarkan langkah-langkah yang ramah terhadap perubahan iklim.

9. ENERGY EFFICIENCY PROGRAM

ADIDAS CONCERNS:

1. We do not think that this forum provides fair judgment process. The judgment process here is as the parable (illustration) of "Blind Men and an Elephant".

2. Therefore we do not believe that this forum has a better process that legal Industrial Dispute Settlement Process. We doubt this process contributes to the improvement of working condition in Indonesia.

3. If the event organizer here really want to improve the working condition, the process must be significantly improved. Fundamental fair judgment process must be in placed:
   1) The process must be: free from bias, dishonesty, or injustice, unprejudiced refer to lack of bias in opinion.
   2) The judgment process should give equal opportunity to all parties, the one who bring complaint and the one who being complained.

4. Adidas will definitely support fair judgment process and look forward to seeing a better event in the future.

Perhatian Adidas:

1. Kami tidak berpikir bahwa forum ini memberikan proses penilaian yang adil. Proses penilaian di sini seperti digambarkan dalam perumpamaan (ilustrasi) “orang buta dan seekor gajah”

2. Dengan demikian, kami tidak percaya bahwa forum ini memiliki proses yang lebih baik sebagai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kami meragukan proses ini bersumbangsih dalam perbaikan kondisi kerja buruh di Indonesia.

3. Jika penyelenggara kegiatan ini benar-benar ingin memperbaiki kondisi kerja, proses ini harus diperbaiki secara siginifikan. Penilaian mendasar yang adil harus dilaksanakan dengan:
    1. Proses haruslah: bebas dari bias, ketidakjujuran, atau ketidakadilan, tidak berpihak pada opini yang bias.
    2. Proses penilaian harus memberi kesempatan yang sama kepada semua pihak, pihak yang mengajukan keluhan dan pihak yang dikeluhkan.

4. Adidas tentunya akan mendukung penilaian proses yang adil dan menunggu kegiatan yang lebih baik di masa mendatang.

PROFIL HAKIM, PENGACARA PUBLIK, DAN SAKSI AHLI

Profil Hakim Internasional dan Pengadilan Tetap Rakyat

1. Profesor Gill H. Boehringer

Adalah mantan dekan di Sekolah Hukum Macquarie, Universitas Macquarie di Sydney, Australia; dan mantan Direktur Pusat Kajian Kritis dan Sejarah Common Law (sistem hukum yang berlaku di negara-negara Anglo Saxon). Saat ini beliau adalah anggota kehormatan dari Sekolah Hukum Macquarie. Beliau ikut menyunting buku berjudul Critique of Law (kritik hukum) serta menulis beberapa bab di buku tersebut. Telah menerbitkan lebih dari 200 tulisan dengan pokok bahasan beragam, dari mulai kesehatan dan keselamatan kerja, hak asasi manusia; kejahatan, pemolisian dan pemenjaraan; tentang negara dan ideologi; pengacara dan penegakkan hukum, serta tentang kesehatan mental. Belakangan beliau menjabat sebagai anggota komisi editorial untuk Alternative Law Jurnal; sebelumnya pun memegang jabatan editor pada Australia Journal of Law, Alternative Criminology Journal di Australia, juga konsultan editorial untuk jurnal internasional Contemporary Crises. Minat penelitiannya saat ini meliputi penipuan korporasi dan kegagalan badan negara pengatur di Filipina; hukum sebagai instrumen "kuasa lunak"; imperialisme dalam perang Filipina-Amerika; terorisme dan kekerasan perusahaan; dan kapitalisme kontemporer, negara dan kuasa korporasi. Beliau merupakan anggota dan Pengadilan Rakyat Tetap (Permanent People's Tribunal).

2. Dr. Gianni Tognoni

Mencapai derajat Doktor di bidang kedokteran. Sejak 1969 melakukan penelitian dasar, klinis, epidemiologis dan kesehatan masyarakat untuk bidang-bidang terpenting dalam ilmu kedokteran, seperti kardiologi, pengobatan intensif, ilmu saraf, psikiatri dan onkologi. Menulis lebih dari 600 tulisan yang diterbitkan di jurnal internasional paling terkemuka dan memberi sumbangan penting ketika memimpin berbagai departemen; terakhir beliau berkarya di Konsorsium Mario Negri Sud.

Beberapa kegiatan beliau antara lain adalah sebagai konsultan WHO untuk menentukan obat-obatan esensial, juga ikut mendirikan Masyarakat Internasional untuk Informasi Indepedenpen di bidang pengobatan farmasi, koordinator projek mengenai epidemiologi komunitas di negara Amerika Tengah dan Selatan serta di beberapa negara Afrika. Melalui keterlibatannya dalam Mahkamah Russell kedua, dari bidang ilmu pengetahuan beliau aktif bekerja di bidang hak asasi manusia, hak atas kesehatan, dan hak-hak rakyat. Beliau menjabat sebagai Sekretaris-Jenderal PPT sejak awal pendiriannya pada 1979.

Profil Hakim dari Indonesia:

3. Harris Azhar

Haris Azhar sejak 1999 bekerja untuk KontraS, sebuah organisasi non-pemerintah hak asasi manusia yang berpangkalan di Jakarta dan bekerja di tingkat nasional. Dia mulai bekerja sebagai relawan untuk Divisi Advokasi, dilanjutkan sebagai staf anggota Monitoring & Biro Riset, sebelum menjadi Kepala Dokumentasi Biro Penelitian; selanjutnya sebagai Kepala Riset, Investigasi dan Biro Database, kemudian sebagai Wakil Koordinator KontraS, lalu menjadi Koordinator pada tahun 2010.

Haris Azhar memperoleh gelar sarjana hukum di Universitas Trisakti pada tahun 1999, dan gelar Master of Arts (MA) dalam Teori dan Praktek Hak Asasi Manusia dari University of Essex, Inggris pada tahun 2010. Dia juga mendapat gelar Magister dalam bidang Filsafat dari Universitas Indonesia dari tahun 2000-2003. Dia juga memegang Diploma Keadilan Transisi setelah menyelesaikan Program Fellowship di International Center of Transitional Justice di Cape Town / New York.

Haris Azhar memiliki pengalaman, minat dan keahlian pada hak asasi manusia Indonesia dan hukum konstitusi, reformasi sektor keamanan, tata kelola organisasi non-pemerintah, keadilan transisional, resolusi konflik, dan hubungan ASEAN. Karyanya di bidang hak asasi manusia termasuk litigasi, misi pencarian fakta, analisis, penelitian dan kerja kasus. Sekarang, Haris Azhar adalah Koordinator KontraS dan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa KontraS mencapai tujuan-tujuan strategis yang berkontribusi dan membangun komunitas hak asasi manusia di Indonesia melalui tiga pilar: 1) dengan membangun kesadaran untuk akuntabilitas negara, terutama pada masalah hak asasi manusia tertentu seperti mencari keadilan dan kebenaran bagi pelanggaran di masa lalu; 2) perlindungan minoritas dan manusia pembela hak asasi manusia, akuntabilitas peradilan kebebasan sipil, advokasi pada daerah (pasca) konflik ditambah advokasi; 3) untuk membangun keterlibatan yang lebih luas dengan entitas sosial dan jaringan yang beragam.

4. Lita Anggraini

Lita Anggraini berperan mengembalikan pekerja rumah tangga yang terpinggirkan kembali ke martabat selayaknya di tengah masyarakat Indonesia. Beliau melakukannya dengan mendidik para pekerja rumah tangga, meningkatkan kesadaran publik tentang persoalan-persolan yang mempengaruhi hidup mereka, dan mengubah undang-undang sehingga negara mengakui, menghargai, dan melindungi hak-hak pekerja rumah tangga sebagai buruh, manusia, warganegara, dan perempuan- hingga mendorong perbaikan situasi bagi pembantu rumah tangga dan dan hubungan mereka dengan majikan.

5. Nori Andriyani

Menamatkan pendidikan di Jurusan Sosiologi di Universitas Indonesia. Sebagai aktivis mahasiswa semasa rezim otoriter Soeharto periode 1980-an, Nori Andriyani terlibat dalam kerja akar rumput, terutama dalam mengorganisir dan membela kaum miskin kota dan kaum tani. Beliau kemudian menaruh perhatian lebih banyak pada pendidikan populer dan membangun serikat buruh perempuan di sekitar Jakarta, Bogor, dan Tangerang. Setelah memperoleh gelar master dari Memorial University of Newfoundland, Kanada, pada 1996, Nori Andriyani bekerja di beberapa lembaga pembangunan. Memiliki minat dan mengembangkan keahlian di bidang sosiologi, kajian perempuan, kekerasan terhadap perempuan, pengembangan masyarakat serta pemantauan dan evaluasi proyek. Nori Andriyani memiliki dua anak remaja.

Profil Pengacara Publik:

1. Ashim Roy

Ashim Roy adalah Sekretaris Jenderal dan pendiri dari New Trade Union Initiative, sebuah federasi nasional non-partisan serikat buruh independen demokratis berhaluan kiri. Beliau adalah Presiden Serikat Buruh Garmen dan Tekstil di negara bagian Karnataka, di India selatan dan anggota Komite Pengarah Internasional untuk Asia Floor Wage Alliance. Selama lebih dari dua dekade Ashim Roy merupakan pemimpin dalam gerakan buruh di tingkat nasional dan merupakan Presiden beberapa serikat industri pengolahan (manufaktur) di Gujarat, negara bagian di India dengan industri yang maju. Sejak lama menjadi aktivis gerakan kiri di India dan sangat dipengaruhi oleh gerakan menentang keadaan darurat pada tahun 1970-an, tatkala perdana menteri India saat itu Indira Gandhi mencoba menerapkan kebijakan negara polisi di India. Ashim Roy meyakini pentingnya memperluas gerakan sosial dan bertekad untuk membangun gerakan buruh yang terhubung dengan sektor terorganisir serta sektor informal/ tidak terorganisir, tempat sebagian besar masyarakat India yang tercerai-berai menggantungkan hidupnya. Ashim Roy menuliskan pemikiran dan menjadi pembicara di banyak kesempatan, sebagai pemikir serikat buruh dan pembangun gerakan perubahan.

2. Alghiffari Aqsa

Alghiffari Aqsa adalah staf pengacara di Departemen Pemberdayaan Hukum Masyarakat pada Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta), Indonesia. Kerja utamanya adalah dalam pendidikan paralegal, yakni menyelenggarakan pelatihan yang relatif singkat agar paralegal terdidik mampu menyediakan bantuan hukum bagi mereka yang membutuhkan, guna mengurangi kesenjangan antara besarnya kebutuhan dengan terbatasnya jumlah

praktisi hukum di Indonesia. Alghiffari Aqsa juga terlibat dalam program penjangkauan masyarakat, termasuk melalui kampanye advokasi, demonstrasi, dan lokakarya untuk merangsang dan membangkitkan peran masyarakat. Sebelumnya dia bekerja selama tiga tahun di bagian Penanganan Kasus. Alghiffari Aqsa adalah sarjana hukum lulusan Universitas Indonesia. Sebagai anggota jaringan pengacara untuk kepentingan publik (Public Interest Lawyer, PIL-net) dia mengembangkan banyak kegiatan untuk memperluas bantuan hukum di Indonesia; yakni memperlengkapi generasi penerus pembela hukum Indonesia dengan berbagai keahlian guna melayani mereka yang tak terlayani.

3. Asfinawati

Mulai bergabung dengan Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta) tahun 2000, sejak Agustus 2006 Asfinawati terpilih menjadi direktur LBH Jakarta untuk periode 2006-2009. Mendapatkan gelar sarjana Hukum dari Universitas Indonesia pada tahun 1998.

4. Johanes Gea

Johanes Gea merupakan staf pengacara di bagian Pengacara Kepentingan Publik di Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta) sejak 2012 hingga sekarang. Saat ini, bekerja di Divisi Penanganan Kasus dengan perhatian utama pada kasus perburuhan. Berpengalaman menangani kasus-kasus perburuhan baik di pengadilan dan luar pengadilan. Mendapatkan gelar sarjana hukum dari dari Universitas Indonesia.

Profil dari Perwakilan Sekretariat PPT:

Simona Fraudatario

Bekerja untuk Pengadilan Tetap Rakyat sejak tahun 2006, bekerjasama erat dengan panitia penyelenggara sidang-sidang penting Pengadilan Rakyat yang pernah diselenggarakan di Amerika Latin dan Asia. Menyertai kegiatan dan penelitiannya tersebut, dia mengikuti beberapa konferensi internasional di Kolombia, Argentina dan Brazil. Dia menyunting edisi kedua terbitan François Rigaux dari Deklarasi Universal Hak Rakyat (La Carta di Algeri, Edizioni Gruppo Abele, 2012) serta ikut menyunting dan menulis Colombia entre violencia y derecho. Implicaciones de una sentencia del Tribunal Permanente de los pueblos (Ediciones Desde Abajo 2012). Pun dia salah seorang penulis dari Memorie di repression resistenza e solidarietà in Brasile e in America Latina (Ediesse 2013). Keterlibatannya yang lain adalah dalam meneliti peran partisipasi masyarakat dalam Pengadilan Russell kedua di Amerika Latin, sebuah kegiatan yang baru-baru ini diluncurkan oleh Fondazione Lelio dan Lisli Basso ISSOCO dan didukung persetujuan dari Departemen Kehakiman Pemerintah Brasil.

Profil Ahli:

1. Anannya Bhattacharjee

Adalah Koordinator Internasional Asia Floor Wage Alliance. Sekaligus pendiri dan Presiden Serikat Buruh Garmen dan Buruh Bersatu di negara bagian Haryana di India Utara, salah satu wilayah produksi terbesar di India. Pendiri dari Masyarakat untuk Buruh dan Pembangunan, sebuah organisasi penelitian dan kampanye hak buruh di Delhi. Anannya sudah menjadi aktivis sosial selama lebih dari dua puluh tahun di Amerika Serikat dan Asia, membela hak kaum migran, perempuan dan dalam gerakan buruh. Dalam hal gerakan buruh, dia mengorganisir buruh di sektor yang tidak terorganisir dan sektor informal, termasuk pekerja rumah tangga, pelayan toko, pelayan restoran, sopir taksi dan buruh garmen. Sepanjang sepuluh tahun terakhir, dia giat menyambungkan gerakan-gerakan akar rumput di tingkat internasional. Pernah belajar di Amerika Serikat sebagai Charles Revson Fellow for The Future of the City of New York, Columbia University dan Activist-in-Residence di Program Kajian Asia Pasifik di New York University. Salah seorang penyunting buku berjudul Policing the National Body (South End Press, 2002). Menulis esei analisis untuk berbagai penerbitan dan banyak diundang sebagai pembicara untuk berbagai permasalahan keadilan sosial dan gerakan sosial.

2. Jeroen Merk

Jeroen Merk memperoleh derajat PhD di bidang Hubungan Internasional dari Universitas Sussex, Brighton. Antara 2003- 2014, ia juga menjadi koordinator penelitian dan kebijakan di Sekretariat Internasional Clean Clothes Campaign, organisasi non-pemerintah untuk hak buruh, yang memiliki cabang di 15 negara Eropa dan dengan jaringan mitra kerja yang luas di negara produksi. Saat ini merupakan David Davies of Llandinam Fellow di London School of Economics, tempat dia menggarap kegiatan berjudul "merumuskan kembali tanggungjawab korporasi, sesudah runtuhnya Rana Plaza." Minat penelitiannya terletak di persimpangan antara hubungan internasional, ekonomi politik, gerakan sosial, dan lembaga-lembaga hubungan industrial global. Dia terutama tertarik mempelajari pergeseran sifat hubungan buruh-majikan di tingkat lokal nasional dalam konteks (rantai pasok) global; peran standar etika sebagaimana tertuang dalam Code of Conduct dan instrumen sukarela lainnya yang mengatur perusahaan-perusahaan transnasional; dan tentang kebangkitan serentak (tapi tak merata) jaringan lintas batas organisasi non-pemerintah dan serikat buruh untuk menagih tanggung jawab dunia usaha terhadap pelanggaran hak buruh. Terbitan mengenai topik ini adalah sebagai berikut:

Merk, J. (2014) 'Global Outsourcing and Socialisation of Labour—the Case of Nike', dimuat dalam Van der Pijl, Kees (editor) The International Political Economy of Production,

Handbooks of Research on International Political Economy series (segera terbit).

Egels-Zanden, N. & Merk, J (2013) 'Private regulation and trade union rights: Why codes of conduct have limited impact on trade union rights', Journal of Business Ethnics, [terbit secara online 9 Agustus 2013.]

Merk, J. (2011) 'Production beyond the Horizon of Consumption: Spatial fixes and Anti-Sweatshop Struggles in the Global Athletic Footwear Industry', Global Society, Vol. 25 (1), halaman. 71-93.

Merk, J. (2009) 'Jumping Scale and Bridging Space in the era of Corporate Social Responsibility: Cross-border labour struggles in the global garment industry', Third World Quarterly, Vol. 30 (3), halaman. 599-615.

3. Doug Miller

Doug Miller adalah profesor emeritus di bidang hak perburuhan di (sebelumnya bernama) Design School, University of Northumbria, Inggris. Antara tahun 2000 dan 2008 menjabat sebagai direktur penelitian di International Textile Garment and Leather Workers Federation (Federasi Internasional Buruh Tekstil, Garment, dan Kulit), yang sekarang menjadi bagian dari IndustriALL, serikat buruh global di sektor pengolahan (manufaktur). Pada kurun tersebut, dia bertugas meneliti perkembangan rantai pasok, tanggungjawab sosial perusahaan, serta membantu serikat-serikat buruh global dalam upayanya untuk merundingkan kerangka perjanjian dengan perusahaan-perusahaan multinasional sektor bersangkutan. Di dunia pengajaran, sumbangan Doug adalah dalam mengembangkan strategi pengajaran dan penelitian di bidang hak perburuhan untuk (industri) pakaian, dengan keahlian khusus di bidang mekanisme untuk mencapai upah layak, kompensasi buruh dan pelabelan sosial.

4. Erica Smiley

Erica Smiley adalah Direktur Kampanye di Jobs with Justice. Menduduki posisi dewan di lembaga penelitian dan pendidikan Highlander Research and Education Center; juga dewan editorial untuk publikasi online Organizing Upgrade. Di masa lalu dia mengorganisir kelompok-kelompok komunitas seperti Progressive Maryland, Komisi Pendukung masyarakat penyewa dan buruh yang sekarang berganti nama menjadi Penyewa dan Buruh Bersatu (Tenants and Workers United) di Virginia; dan komunitas SEIU Local 500. Pernah menjadi direktur nasional di Choice USA, sebuah organisasi pendukung kebebasan perempuan untuk memilih, yang memusatkan perhatian pada akses kaum muda terhadap layanan kesehatan reproduksi. Sebelumnya memegang jabatan organizer

lapangan senior untuk kawasan utara di Jobs with Justice. Dia berasal dari Greensboro, Carolina Utara.

1. Malin Kjellqvist

Malin Kjellqvist adalah direktur kampanye organisasi non-pemerintah dari Swedia, Fair Trade Center (FTC). Sejak 1996 FTC melakukan penelitian dan kampanye tentang kondisi bekerja dalam rantai pasok perusahaan-perusahaan Swedia. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran konsumen dan perusahaan terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan. Sektor garmen adalah salah satu sektor pertama yang diteliti FTC. FTC telah bekerja sama dengan Clean Clothes Campaign selama bertahun-tahun dan kedua organisasi ini ambil bagian dalam program peningkatan kesadara akan upah layak, yang didanai oleh Uni Eropa. Malin Kjellqvist bekerja untuk FTC sejak 2011 dan sebelumnya ia bekerja untuk *Clean Clothes Campaign* Swedia.

2. Antje Schneeweiss

Antje Schneeweiss mendapatkan gelar MA di bidang filsafat dan sastra Inggris. Sejak tahun 1991, ia telah bekerja sebagai untuk berbagai perusahaan pengelolaan asset dengan perhatian khusus pada tanggung jawab sosial dalam investasi. Pada 1996 bergabung dengan SÜDWIND sebagai peneliti senior tanggung jawab sosial dalam investasi dan telah menulis beberapa buku di bidang tersebut.

Sejak 2003, dia memusatkan perhatian pada topik: etika investasi dalam gereja dan tanggungjawab sosial dalam investasi dan pembangunan; dan menyelenggarakan sejumlah lokakarya internasional seputar topik tersebut. Sejak 2008 mempelajari dampak krisis finansial di negara-negara berkembang dan maju dan menerbitkan kajian-kajiannya pada 2009.

Dia menjadi anggota beberapa komite untuk bank dan lembaga pendanaan berorientasi sosial, selain menjadi anggota kelompok kerja etika investasi Gereja Protestan Jerman. Sejak 2011 dia menekuni persoalan keterlibatan pemegang saham. Pada 2012 dia menerbitkan hasil penelitian tentang kondisi kerja di pabrik-pabrik di Indonesia yang memasok perusahaan yang terdaftar (di pasar saham) seperti H&M, Inditex, Adidas dan Nike untuk invetasi yang berkelanjutan. Sebagai anggota komite investasi Gereja Protestan Jerman, dia memberikan mengetuk keperdulian investor dengan memberi mereka penjelasan akan pentingnya keperdulian dan keterlibatan mereka. Dalam melakukan kerja ini, dia berhubungan erat dengan perusahaan investasi terbesar ketiga, yakni Union Investment dan bank Gereja.

3. Surya Tjandra

Surya Tjandra, aktivis perburuhan yang kemudian menjadi pengajar, selama beberapa tahun bergiat di Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta, dan sekarang mengelola Trade Union Rights Center, sebuah organisasi non-pemerintah di bidang perburuhan. Surya Tjandra mengajar hukum perburuhan di Universitas Katolik Atma Jaya, Jakarta; dan saat ini sedang menyelesaikan tesis PhD yang mengupas segi ekonomi-politik dari perubahan hukum perburuhan semenjak masa reformasi, Leiden University. Karya tulisnya tentang hukum perburuhan Indonesia dan serikat buruh sudah banyak disajikan di tingkat nasional dan internasional; dan dia banyak bekerjasama dengan Friedrich Ebert Stiftung dan DGB Bildungswerk. Buku yang pernah dihasilkannya antara lain "*Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi*, *2006-2007* (2008), buku pertama yang memuat kumpulan keputusan pengadilan hubungan industrial; dan "*Makin Terang bagi Kami: Belajar Hukum Perburuhan*" (2006), yang mengajukan pendekatan alternatif sosio-hukum dalam kajian hukum perburuhan Indonesia.

9. Ismet Inoni

Ismet Inoni adalah pengurus Gabungan Serikat Buruh Indonesia (sebelumnya, Gabungan Serikat Buruh Independen), selain di Liga Internasional Perjuangan Rakyat Indonesia dan koordinator Front Perjuangan Rakyat (FPR). Bergabung dengan gerakan buruh pada 1996, semasa masih bekerja di pabrik sepatu pemasok Nike di Bogor.

10. Joko Heriyono

Ketua bidang Advokasi di kepemimpinan Serikat Pekerja Nasional (SPN). Terlibat dalam gerakan buruh sejak tingkat pabrik, saat masih bekerja di pabrik sepatu PT Doson Indonesia; kemudian menjadi pengurus di tingkat daerah dan nasional. Pada 2003, Joko Heriyono menjabat wakil Sekretaris Jenderal di Dewan Pimpinan Pusat (DPP), saat SPN pertama kali menyatakan diri sebagai federasi nasional. Menjabat sebagai Sekretaris Jenderal sejak 2005 hingga 2009. Joko Heriyomo merupakan anggota Tripartit Nasional.

11. Hary Prabowo

Memulai aktivitasnya di gerakan buruh sejak menjadi mahasiswa di Fakultas Filsafat, Universitas Gadjah Mada, tahun 1993-2000. Saat mahasiswa pernah menjadi dewan redaksi majalah kampus "Balairung" (1993-1997), juga anggota Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Biro Yogyakarta, Ketua Dewan Mahasiswa Universitas Gadjah Mada, dan anggota pendiri serikat Aliansi Gerakan Reforma Agraria (AGRA). Terlibat dalam "*Penelitian Kondisi Kerja Buruh Perkebunan Sawit di Sumatera Utara*" (kerjasama antara 11.11.11, YSIK, dan WALHI, 2004-2005), menjadi konsultan pada Program Kedaulatan Pangan untuk Action Contra la Faim (ACF) di Indonesia, 2009; dan konsultan Program Buruh dan Agraria di Institute for

National and Democracy Studies (INDIES). Berikut adalah berbagai forum nasional dan internasional yang pernah diikutinya:

- Wakil Dewan Mahasiswa Universitas Gajah Mada pada "S*indicato Estudiantes de Espana dan CAUM*," di Spanyol (29 Maret - 9 Mei 1999), suatu kampanye solidaritas internasional untuk mahasiswa Indonesia dalam menentang rezim Suharto. Pada kesempatan itu dia berbicara di 34 forum diikuti oleh mahasiswa, pelajar, anggota senat, serikat, dan anggota partai politik di Spanyol.
- Pembicara dalam Seminar Nasional Mahasiswa Indonesia-Jerman tentang "P*eran dan Posisi Gerakan Mahasiswa dalam Demokrasi Transisi*," yang diselenggarakan oleh Forum Indonesia Studi (FORSI), di University Center Building, Universitas Gadjah Mada, 15 September 1999.
- Pembicara dalam "Forum Gerakan Petani: Gerakan Petani Indonesia, Masalah dan Prospek " pada Forum Sosial Dunia ketiga di Porto Alegre, Brazil, Januari, 2003.
- Peserta Forum Sosial Dunia keempat di Mumbai, India, Januari 2004.
- Pembicara pada forum "People Global Resistance" di Thesaloniki, Yunani 2004.
- Pembicara pada "International Social Movement anti-WTO" di Hong Kong, 2005.

PROFIL ORGANISASI
KOMITE PENGORGANISASIAN PENGADILAN RAKYAT

Serikat Buruh Indonesia dan LSM

AFW Indonesia (Asia Floor Wage Indonesia), yang terdiri dari empat organisasi buruh dari serikat yang mengatur pekerja garmen, dan dua organisasi sosial yang peduli kondisi kerja dan mendukung gerakan buruh untuk upah hidup layak da kondisi kerja yang layak bagi pekerja industri garmen.

Asia Floor Wage Indonesia, terdiri dari :

- Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI)
- Serikat Pekerja Nasional (SPN)
- Trade Union Right Centre (TURC)
- Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS)

Dan serikat pekerja lain yang merupakan bagian dari pemohon :

- Serikat Buruh Seluruh Indonesia 1992 (SBSI'92)
- Federasi Serikat Buruh Indonesia (FSBI)

Visi kami adalah pekerja garmen di Indonesia harus memiliki pekerjaan, upah yang layak, dan kondisi kerja yang layak, dan hidup dengan manusiawi dan bermanrtabat.

Clean Clothes Campaign

The Clean Clothes Campaign (CC) didedikasikan untuk meningkatkan kondisi kerja dan mendukung pemberdayaan pekerja garmen global dan industry olahraga.

Sejak 1989, the CCC telah bekerja untuk membantu memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja dihormati. Kami mengedukasi dan memobilisasi konsumen, melobi perusahaan dan pemerintah, dan menawarkan dukungan langsung terhadap para pekerja karena mereka memperjuangkan hak-hak mereka dan menuntut kondisi kerja yang lebih baik.

The Clean Clothes Campaign adalah sebuah aliansi organisasi di 16 negara Eropa. Anggotanya termasuk serikat buruh dan LSM yang mencakup berbagai perspektif dan kepentingan seperti hak-hak perempuan, advokasi konsumen dan pengurangan kemiskinan.

CCC bergantung pada jaringan mitra lebih dari 200 organisasi dan serikat pekerja di negara-negara yang memproduksi garmen untuk mengidentifikasi masalah dan tujuan lokal, dan membantu kami mengembangkan strategi kampanye untuk mendukung pekerja dalam mencapai tujuan mereka. Kami bekerja sama secara ekstensif dengan kampanye hak-hak pekerja yang serupa di Amerika Serikat, Kanada, dan Australia.

Clean Clothes Campaign meyakini bahwa untuk memenuhi upah hidup layak terhadap merek ternama dan pengecer besar, pemerintah harus bertindak aktif.

CCC dibentuk untuk :

- **Perusahaan dan merek ternama** mengambil langkah konkret dengan menetapkan langkah-langkah nyata dan terukur di seluruh rantai pasokan mereka untuk memastikan para pekerja garmen dibayar dengan layak.

- **Pemerintah nasional di Negara-negara yang memproduksi garmen** untuk memastikan upah minimum ditetapkan pada standar upah layak.

- **Pemerintah Eropa** menetapkan peraturan yang memastikan perusahaan bertanggung jawab atas dampaknya terhadap kehidupan para pekerja dalam rantai pasokan mereka, termasuk hak mereka untuk mendapatkan upah layak.

CCC bekerja sama dengan AFWA sejak pembentukan 2006, dan dengan rekan-rekannya, mereka mengorganisir Peoples'Tribunals di Sri Lanka (2011), Kamboja (2012), India (2013).

Website http://www.cleanclothes.org

Asia Floor Wage Alliance

Asia Floor Wage Alliance terbentuk secara resmi pada tahun 2009, dan hampir 71 organisasi dari 17 negara di Asia, Eropa, dan Amerika Utara bergabung dalam aliansi ini. Ada serikat industry garmen, LSM, kelompok konsumen, lembaga penelitian yang merupakan bagian dari jaringan yang luas ini. Bagaimanapun, kepemimpinan inti kami berasal dari gerakan serikat buruh Negara-negara Asia. Kami juga memobilisasi konsumen di utara dan melobi pengecer garmen dan merek ternama melalui mitra internasional kami di utara.

Tujuan:

Meminimalisir dan mencegah persaingan upah diantara Negara-negara pengekspor garmen Asia.

Proposal AFW

1. membangun strategi kolektif terhadap mobilitas modal
2. mempromosikan kenaikan upah yang didasari scenario pembangunan ekonomi
3. mendorong agenda akuntabilitas perusahaan kepada para pekerja

Strategi kami :
Kami mendorong strategi industry regional yang menuntut upah hidup layak di Asia sejalan dengan rantai produksi global yang berkembang di Asia. Hal ini akan memastikan gerakan buruh mampu mendapatkan kembali keadilan upah dan mendistribusikan beberapa nilai lebih pekerja.

Oleh karena itu, AFW mengadopsi strategi organiasi pekerja garmen untuk melakukan perundingan bersama industry tingkat global. Target kampanye adalah pembeli global dari rantai pasokan. The Asia Floor Wage (AFW) mengkampanyekan hapuskan diskriminasi, akhiri kompetisi upah di Eropa dan eksploitasi ekstrim terhadap pekerja permepuan.

Patokan upah AFW 2013 adalah PPP$725. Gunakan link dibawah ini untuk melihat besaran ini dalam nilai mata uang lokal:
<http://www.cleanclothes.org/livingwage/asia-floor-wage-in-local-currency>

Website: http://www.asiafloorwage.org/

Pengadilan Rakyat Indonesia
Upah dan Kondisi Kerja yang Layak Bagi Buruh Garmen Sebagai Hak Fundamental